

答えは、人が出す。

アクシスコンサルティング株式会社

# 2026年6月期 第1四半期 決算説明資料

2025/11/13

©2025 Axis Consulting Corporation

証券コード：9344

## 決算発表後のご説明機会について

投資家との対話を一層深めるため、IR活動を強化。これまで実施できていなかった決算発表後の質疑応答を含む直接対話の場を新たに設け、質疑内容についても後日開示を予定している。

### 機関投資家・アナリスト向け 決算説明会

日時  
2025年11月14日(金) 10:00~

登壇者  
代表取締役COO 伊藤文隆

お申し込み方法  
機関投資家・アナリストの方の  
お申し込みはこちらへ「[ir@axc-g.com](mailto:ir@axc-g.com)」

### 個人投資家向けオンライン IRセミナー(Kabu Berry Lab)

日時  
2025年11月14日(金) 20:00~

登壇者  
代表取締役COO 伊藤文隆

お申し込み方法  
リンクまたはQRコード  
からお申し込み

<https://kabuberry.com/lab404/>



### IR TV 2026年6月期 第1四半期 決算説明会(配信番組)

日時  
2025年11月17日(月) 18:30~

概要  
決算のご説明およびご質問への回答

お申し込み方法  
リンクまたはQRコード  
からお申し込み

[https://irtv.jp/irtv\\_live\\_new/アクシスコンサルティング株式会社-2026年6月期第1四](https://irtv.jp/irtv_live_new/アクシスコンサルティング株式会社-2026年6月期第1四)



## 目次

01	エグゼクティブサマリー	P04
02	コーポレートハイライト	P08
03	25/6期 1Q実績	P23
04	26/6期 通期業績予想	P39
05	中期経営計画補足資料	P43
06	Appendix	P53

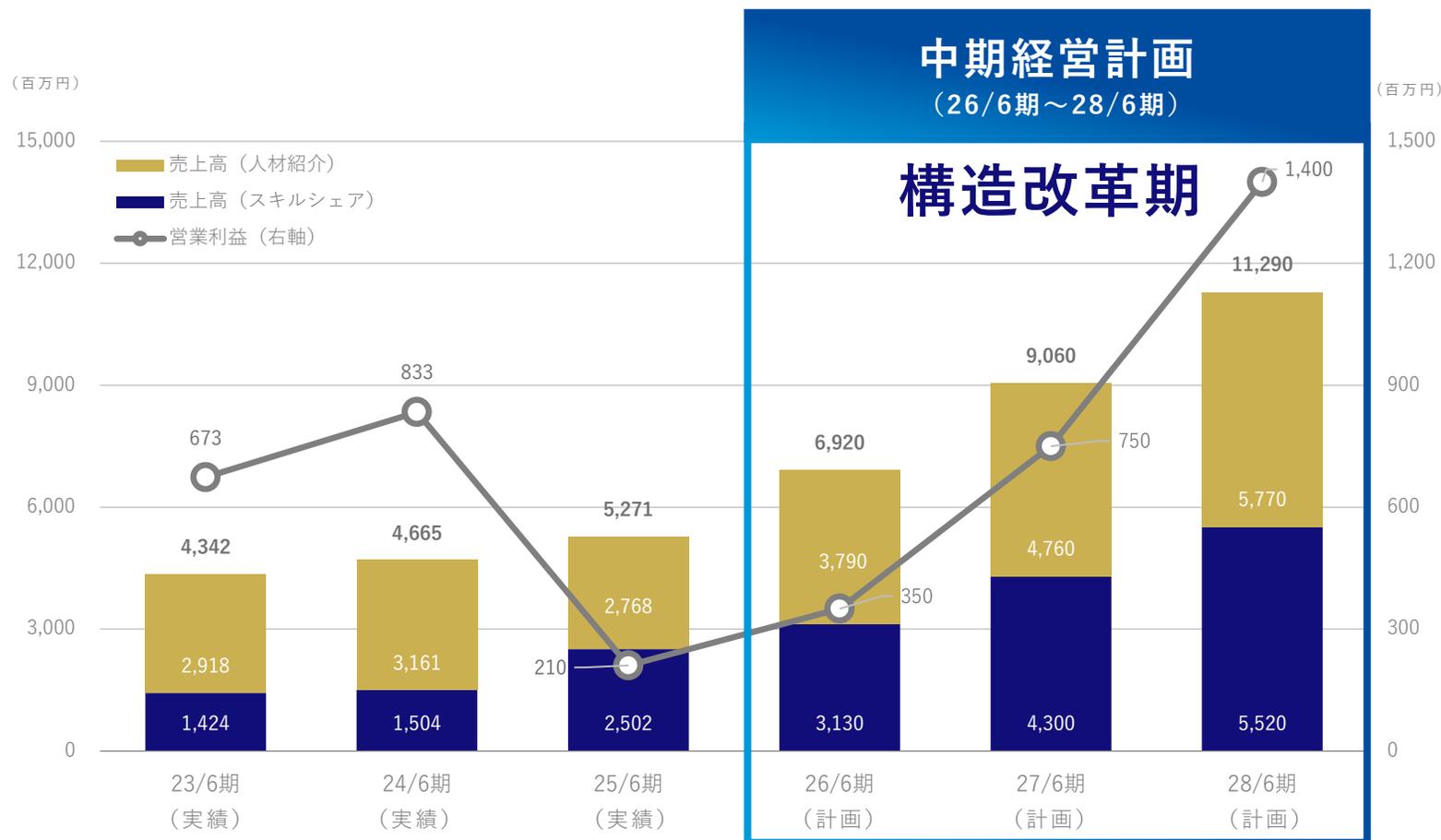
# AGENDA

# エグゼクティブサマリー

# 前提 | 26/6期は、第2の成長曲線に向けた構造改革と戦略投資が本格化

中期経営計画初年度となる26/6期は、第2の成長曲線を描くための布石を打つ重要な年。成長ドライバーである「スキルシェア」と「事業会社向け人材紹介」の拡大に向け、短期的な利益圧迫を許容しつつ、約10億円の戦略投資を実行する計画。

## ● 売上高と営業利益の推移



## ● 中期経営計画期間の累計投資額

26/6期～28/6期  
累計投資額 **約30億円**

投資の内訳	広告宣伝費	約15億円
	DX・IT投資	約5億円
	人材投資 (自社採用)	約10億円

## ● 26/6期1Q時点での進捗

- ① 事業会社向け認知度向上を目的としたTVCMやデジタル広告の広告展開開始
- ② フロント部門採用強化  
フロント部門人員数は前期末比+12名の109名に増加

# 26/6期1Q 決算ハイライト (1/2)

26/6期1Q実績

## 1 1Q業績は会社想定に沿った順調な立ち上がり

- 広告宣伝費の先行投資により、期初計画通りの営業損失を計上

売上高

**1,456** 百万円 (YoY +19.2%)

営業利益

**△255** 百万円 (前年同期 91百万円)

人材紹介

- コンサルファーム向けが**大手ファームの需要回復**で底打ち

スキルシェア

- コンサルファーム向け、事業会社向けともに稼働人数が好調
- **売上高は四半期ベースで過去最高を更新**

26/6期2Q見通し

## 2 2Q売上高は1Qと比較して大きく伸長する見込み

人材紹介

TVCM効果による事業会社からの問い合わせ増加を背景に、6四半期ぶりに前年同期比でプラス成長へ転じる見通し

スキルシェア

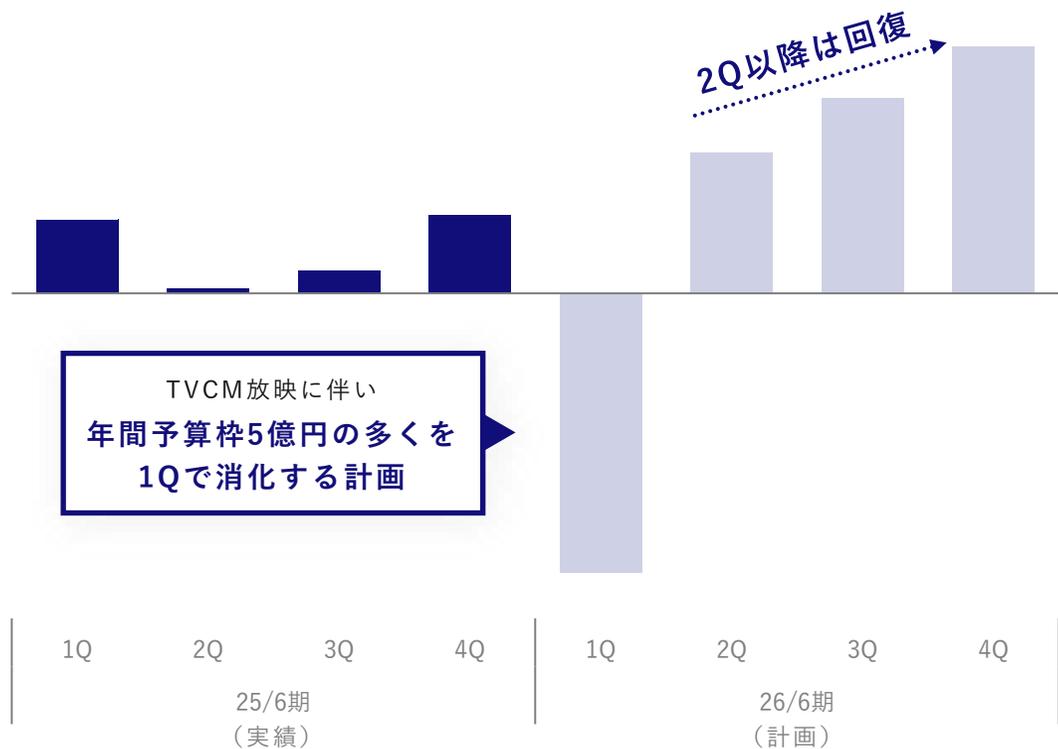
引き続き稼働人数が好調に推移

# 26/6期1Q 決算ハイライト (2/2)

## 1 1Q業績は会社想定に沿った順調な立ち上がり

### ● 26/6期営業利益の四半期推移イメージ (2025年8月13日提示)

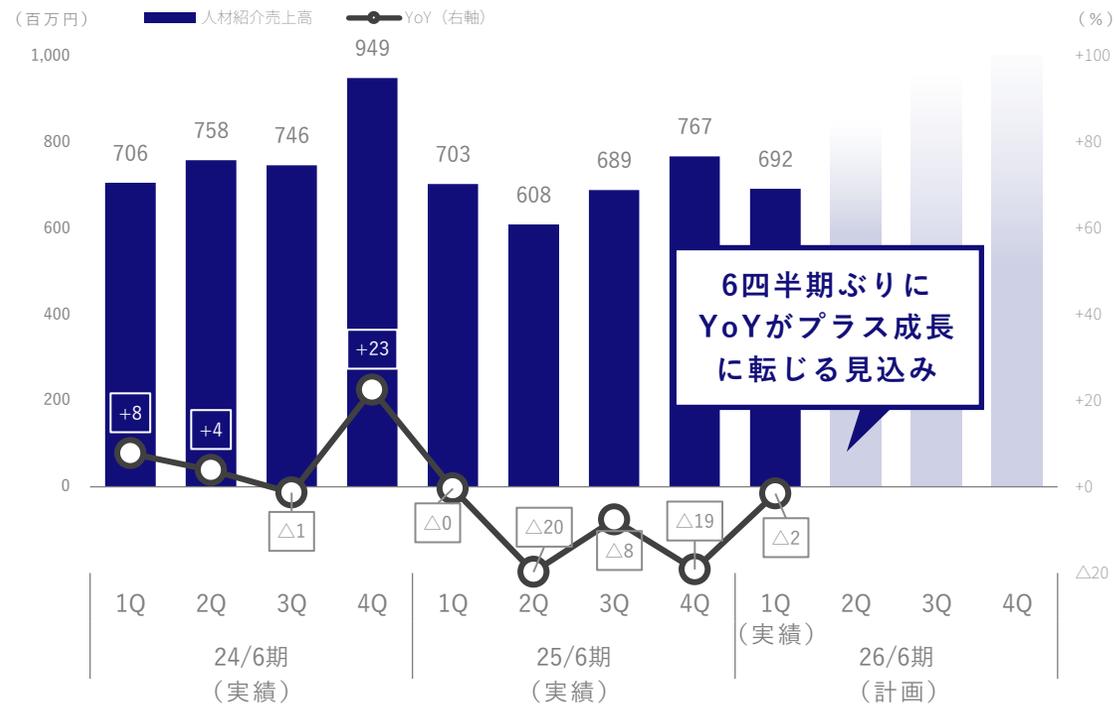
事業会社向けの認知度向上を目的に7月からTVCMを放映したことで、当初から1Qの収益水準は一時的に低下すると見込んでいたが、実績は概ね想定内の着地となった。



## 2 2Q売上高は1Qと比較して大きく伸長する見込み

### ● 人材紹介売上高推移

ハイエンド人材の紹介という特性上、一般的な人材紹介に比べて内定承諾から入社までのリードタイムが長い為、現時点で2Qの売上見通しは一定程度見えている。足元の状況を踏まえると、売上は1Qを大きく上回る水準となり、6四半期ぶりに前年同期比でプラスに転じる見込み。



# コーポレートハイライト

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**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。

# 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

### 複雑化する経営課題を解決可能な戦略実現人材が不足

DX/IT人材が不足する企業

86%<sup>\*1</sup>

経営人材(CxO)が不足する企業

39%<sup>\*2</sup>



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

## 解決の方向性

### 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

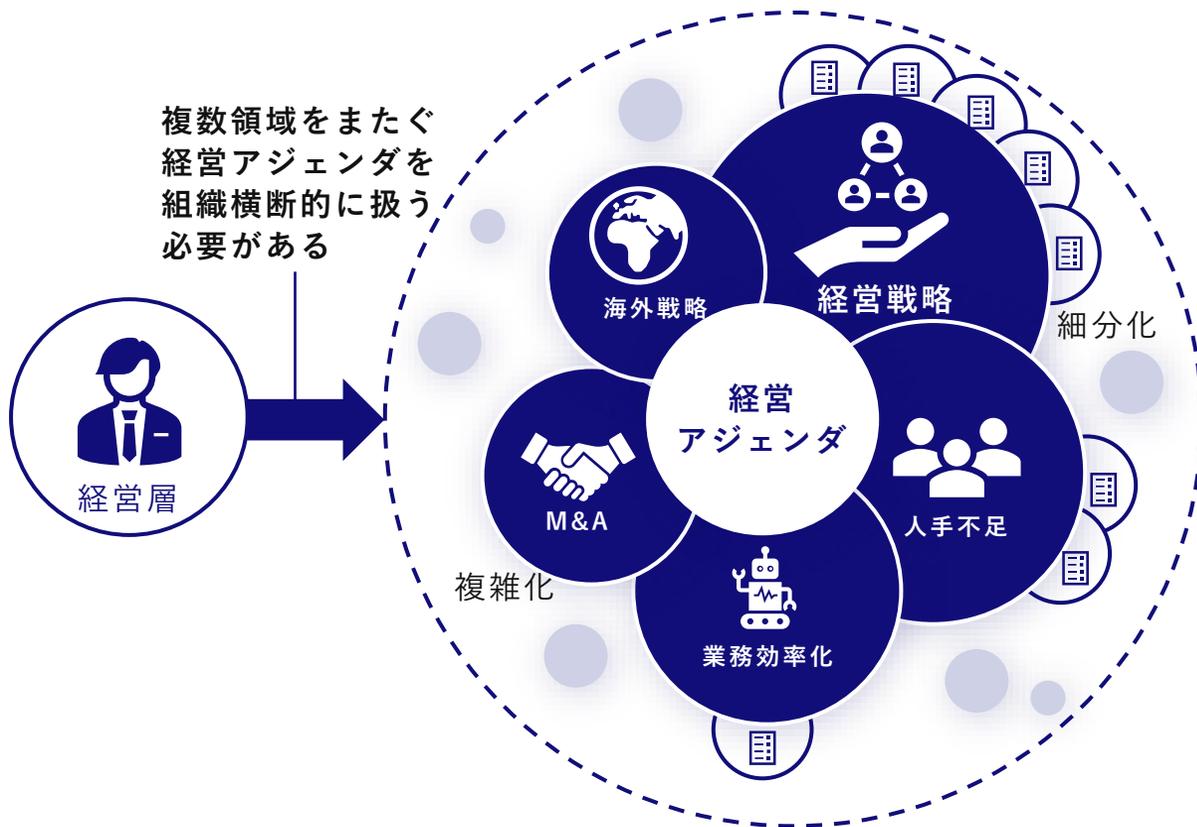
近年の経営アジェンダは、従来のIT化やコスト削減といった業務効率中心のものから、複数領域にまたがる高度で複雑なものへと変化。こうした複合的な経営アジェンダに対し、企業は組織横断的に対応する体制の構築が不可欠となっている。



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

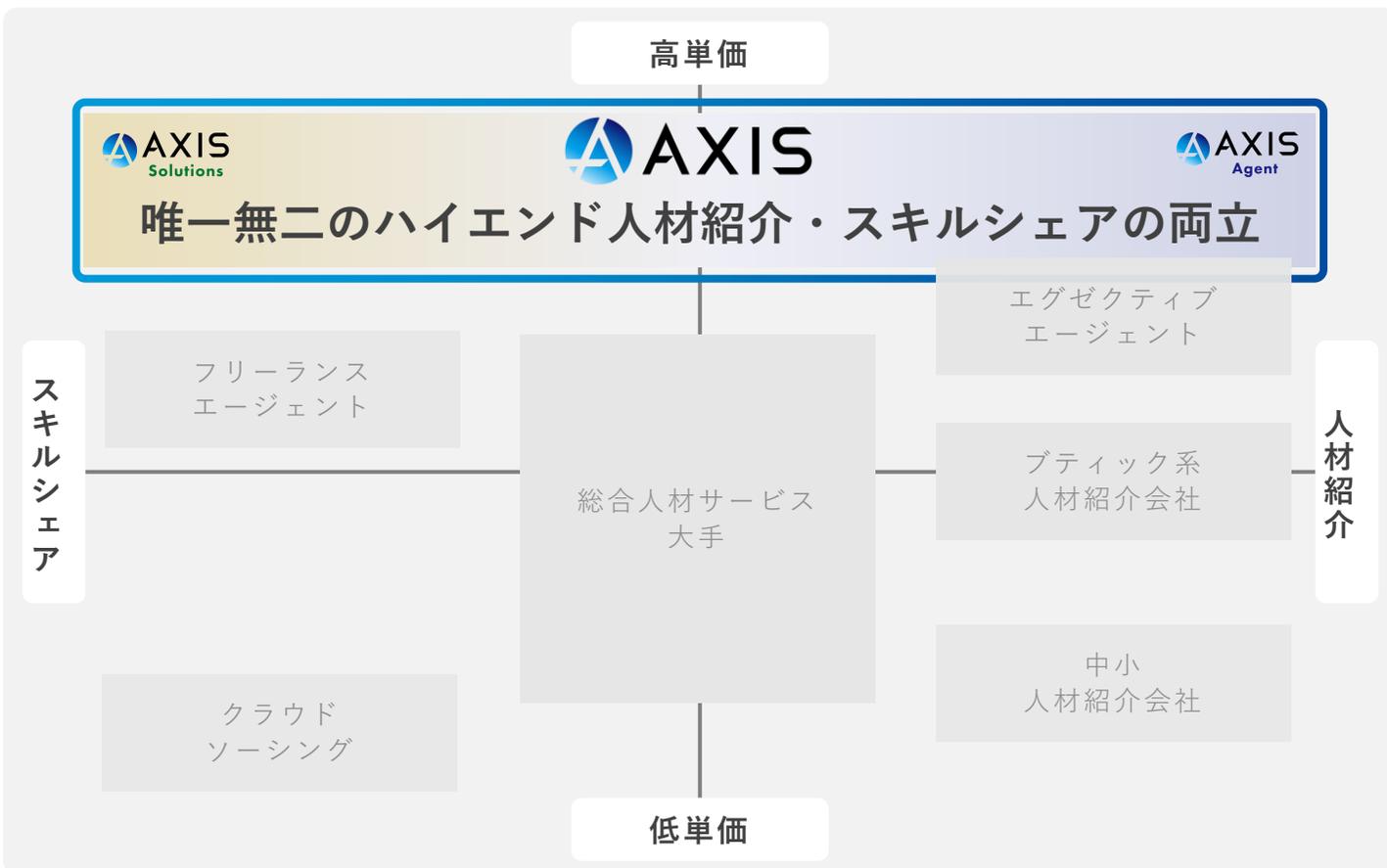
高度化する経営アジェンダに対し、豊富なデータベースから選定した最適な戦略実現人材を、人材紹介とスキルシェアの両面から効果的に配置するソリューションを提供することで、経営アジェンダを解決に導き、企業の成長を支援する。



# 人的資本の最適配置を実現する唯一無二のポジションを確立

当社は、BIG4コンサル在籍者の3割が登録するハイエンド人材データベースを基盤に、スキルシェアが急成長。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。

## ● 人材サービス業界ポジショニングマップ



## ● 当社の差別化要因

### 顧客基盤の質的優位



- 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
- 求職者はマネージャー～エグゼクティブ層が中心で高単価

ブティック系/  
中小紹介会社

- 中堅・中小コンサルや事業会社向けが中心
- 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

### 顧客ニーズに応じた人的資本配置の柔軟性



- 人材紹介で蓄積したハイエンド人材10万人分のスキルデータベースをスキルシェアで活用
- 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

一般的な  
人材紹介会社

- 人材紹介モデルに依存し、採用=終点

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。

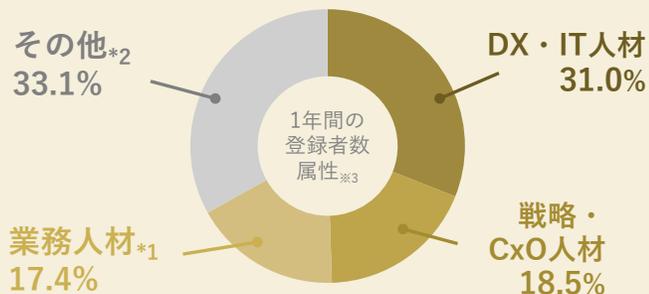


## 業界トップクラスの「スキルデータベース」

ハイエンド人材**10万人**分の  
スキルデータを蓄積

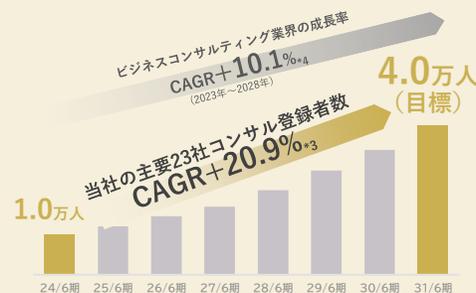
### 属性

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<sup>※5</sup>の登録者数は  
30%以上(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

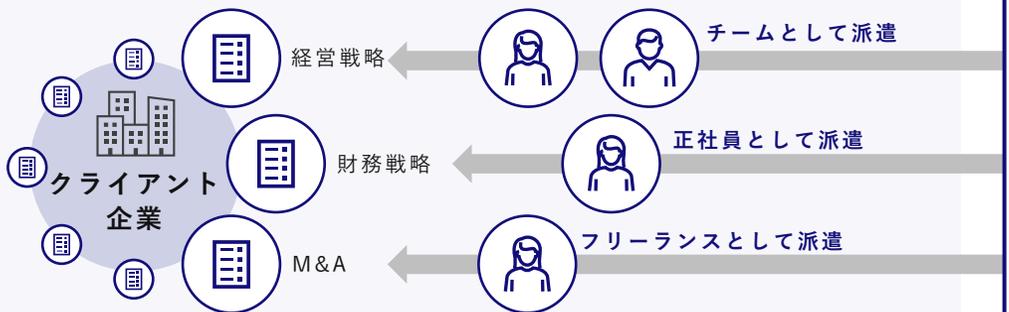
人材紹介とスキルシェアを組み合わせた複合的なサービスを提供。クライアント企業は雇用形態にとらわれず、経営課題に最適な人的資本を柔軟に配置し、高度化する経営アジェンダに一元的に対応できるようになる。



## 経営アジェンダ解決への包括的な提案

### 最適な人材配置

経営アジェンダ解決に  
最適な人材を柔軟に提案



### 複合サービス

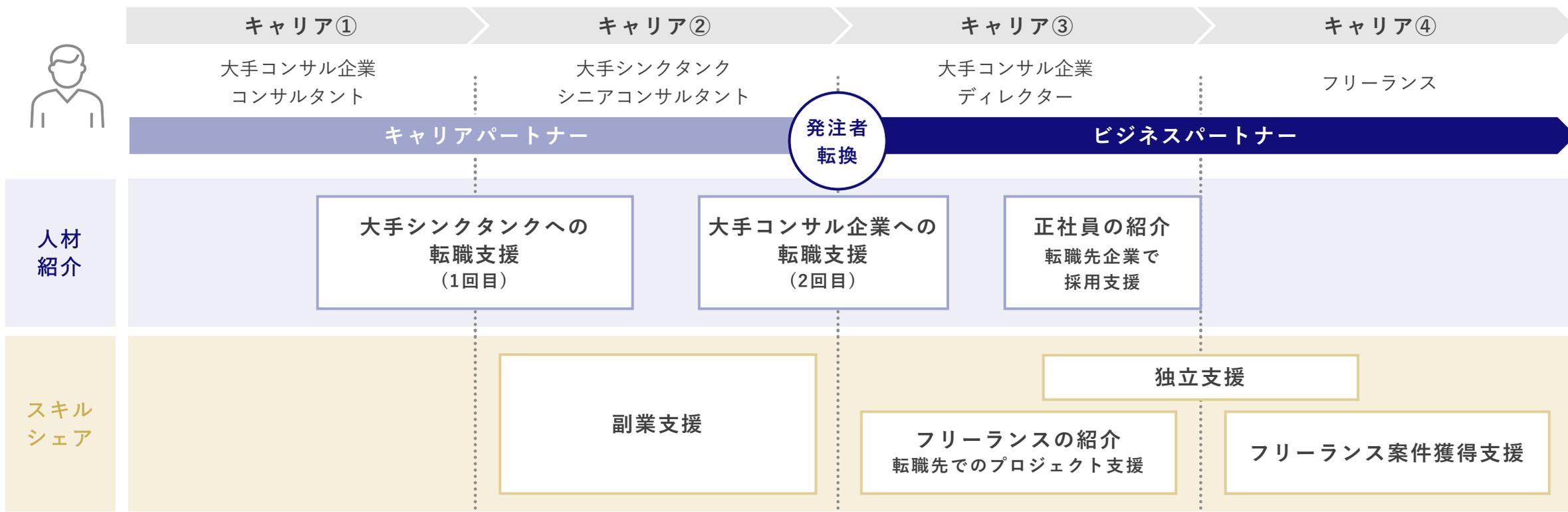
人材の雇用形態に縛られない  
複合サービスを提供可能



# 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

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

- 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

### 事業会社向け

- 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

### コンサルファーム向け

- 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

### 事業会社向け

- 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

### 事業会社向け

- 1回1時間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11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

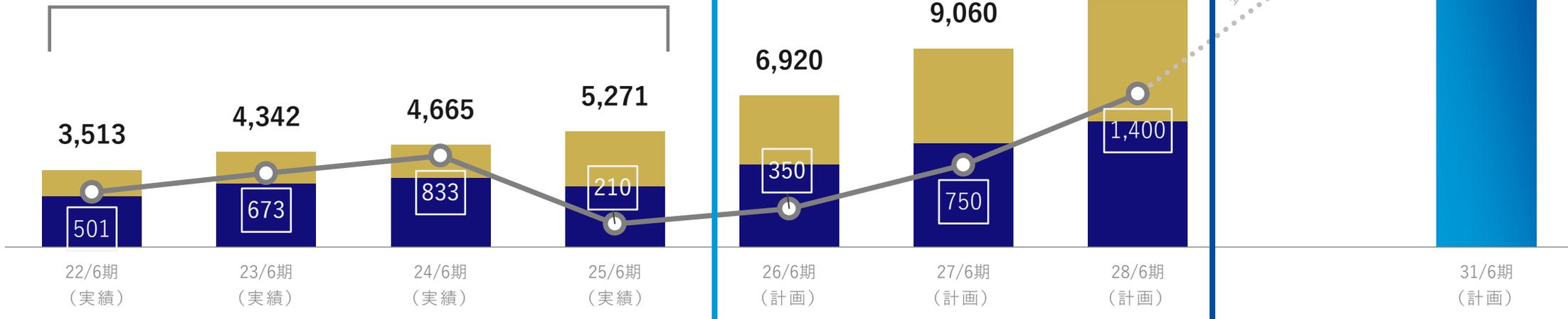
社会環境の変化を捉えた事業拡張により、スキルシェアは新たな柱として確立。  
31/6期に向けた飛躍に備え、26/6期～28/6期を構造改革期間とし、戦略的な先行投資を実行。

## ● 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

# 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へ積極参加。

## 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



## 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

## 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

## 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

## 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

登壇  
予定

**11.14 金 20:00** オンライン開催

**課題解決と価値創造のパートナー**

**9344**

**アクシスコンサルティング**

**IRセミナー&たっぷり質疑応答**

ご質問歓迎！

決算発表翌日開催

代表取締役社長COO  
**伊藤 文隆**

### 直近の参加履歴

アクシスコンサルティング(9344)  
**個人投資家向けIRセミナー**

2025年9月17日 19:00~20:00

伊藤 文隆 氏

DAIBOUCHOU  
がトップに聞く

AXIS 伊藤社長

プロフェッショナル人材市場のリーディングカンパニー  
業界の最前線・成長戦略の核心に迫る

2025年9月11日 19:00~20:00

オンライン配信

# 26/6期 1Q実績

03



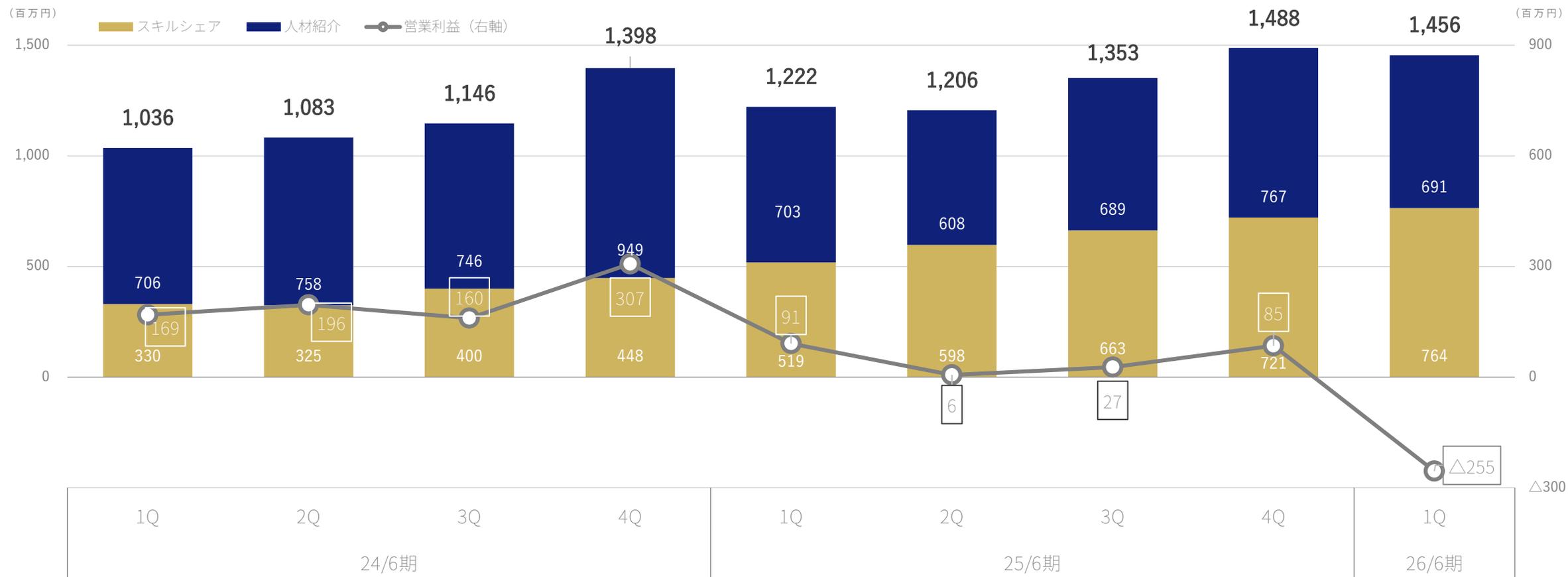
## 全体 | 1Q業績サマリー

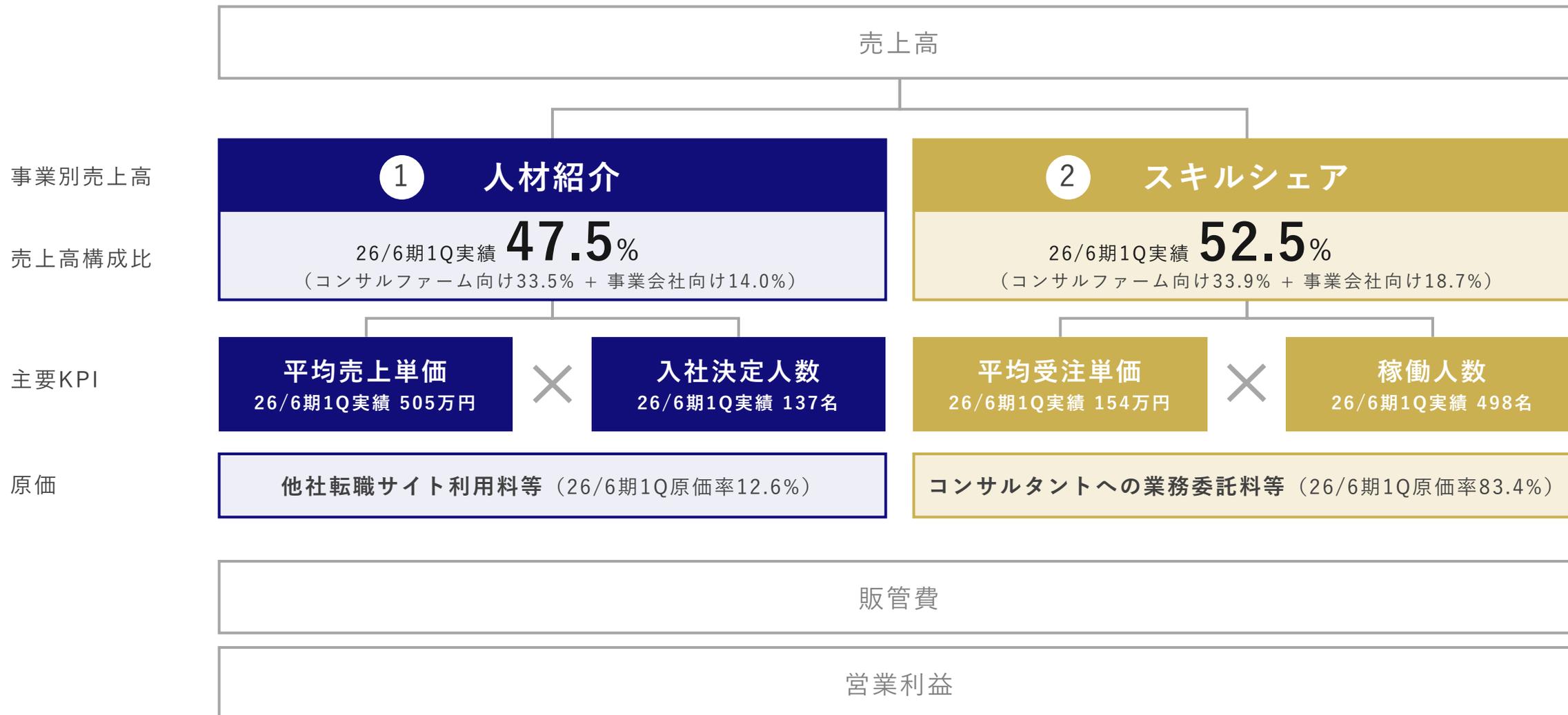
スキルシェアの好調が増収を牽引し、売上総利益は4四半期ぶりに前年同期比でプラスに転じた。期初計画に沿って広告宣伝費を積極的に投入した結果、営業損失を計上したが、事業環境は想定通り回復基調にある。

(百万円)	25/6期 1Q実績	26/6期			
		1Q実績	YoY	対通期計画進捗率	通期計画
売上高	1,222	1,456	+19.2%	21.0%	6,920
└ 人材紹介	703	691	△1.6%	18.3%	3,790
└ スキルシェア	519	764	+47.3%	24.4%	3,130
売上総利益	720	732	+1.6%	-	-
売上総利益率	59.0%	50.3%	△8.7pt	-	-
営業利益	91	△255	-	-	350
営業利益率	7.5%	△17.5%	△25.0pt	-	5.1%
経常利益	94	△257	-	-	340
当期純利益	193	△179	-	-	220
EPS (円)	38.79	△35.77	-	-	43.57

## 全体 | 売上高・営業利益の四半期推移

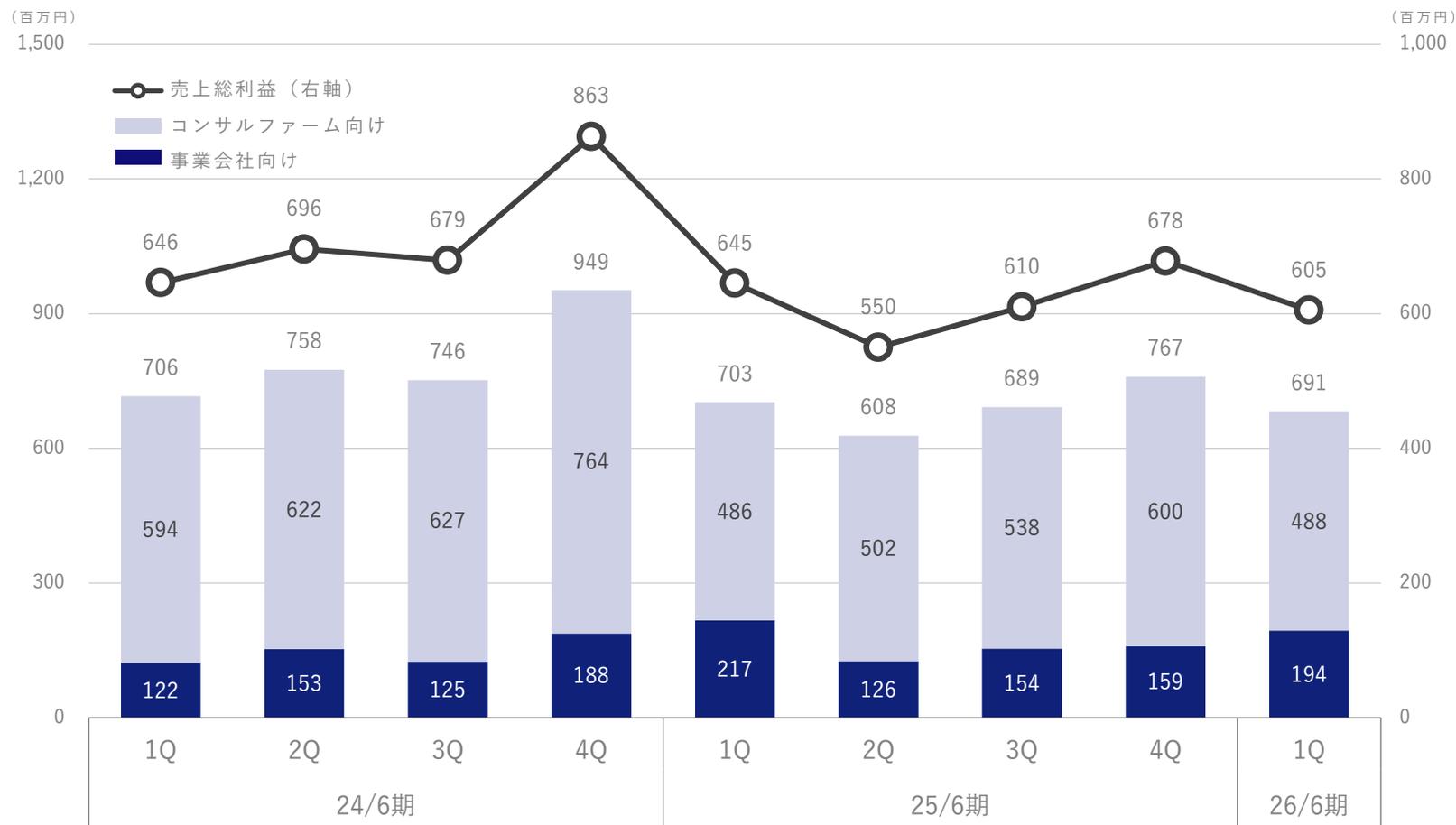
広告宣伝および人材投資に伴う販管費の増加により、営業利益はQoQで大幅に減少したものの、進捗は会社計画通り。先行投資の効果が徐々に顕在化しており、2Q以降の業績回復に向けた確度は高まっている。





# 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は、若手中途採用の底打ちを受け、YoYプラス成長へ回帰。  
事業会社向けは、フロント部門の人員増強が寄与し、成長トレンドが継続。



## ● 主要KPI (1Q実績)

	平均単価	決定人数
コンサルファーム向け	5.3百万円 QoQ+2.5%	92人 QoQ△20.7%
事業会社向け	4.3百万円 QoQ+11.0%	45人 QoQ+9.8%

## ● POINT

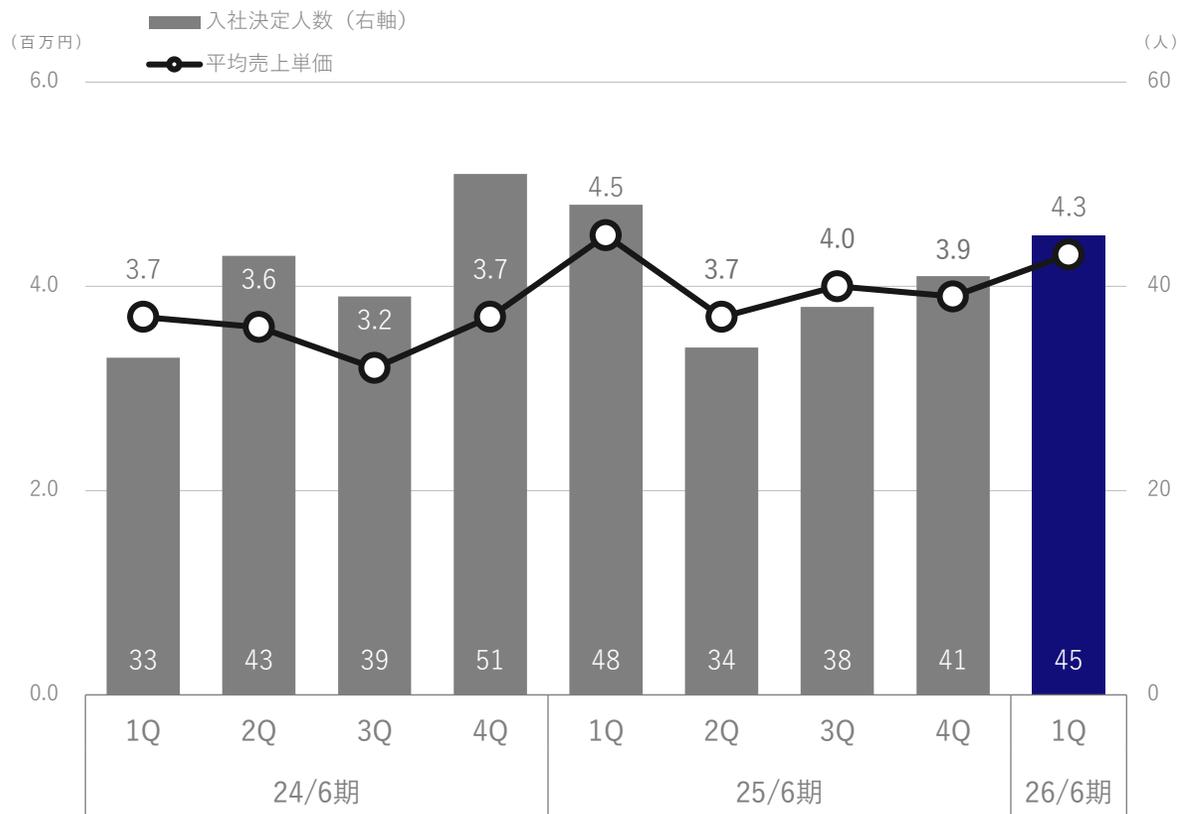
- コンサルファーム向けは、2022-2023年の若手コンサルタント大量採用による反動減が一巡し、大手ファームを中心に需要が回復基調に転じた。
- 事業会社向けは、25/6期1Qの子会社吸収合併に伴うフロント部門人員の離職で業績が一時的に悪化したものの、中途採用の強化で早期に立て直し、売上高は過去2番目の水準まで回復。

\*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おりません。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。

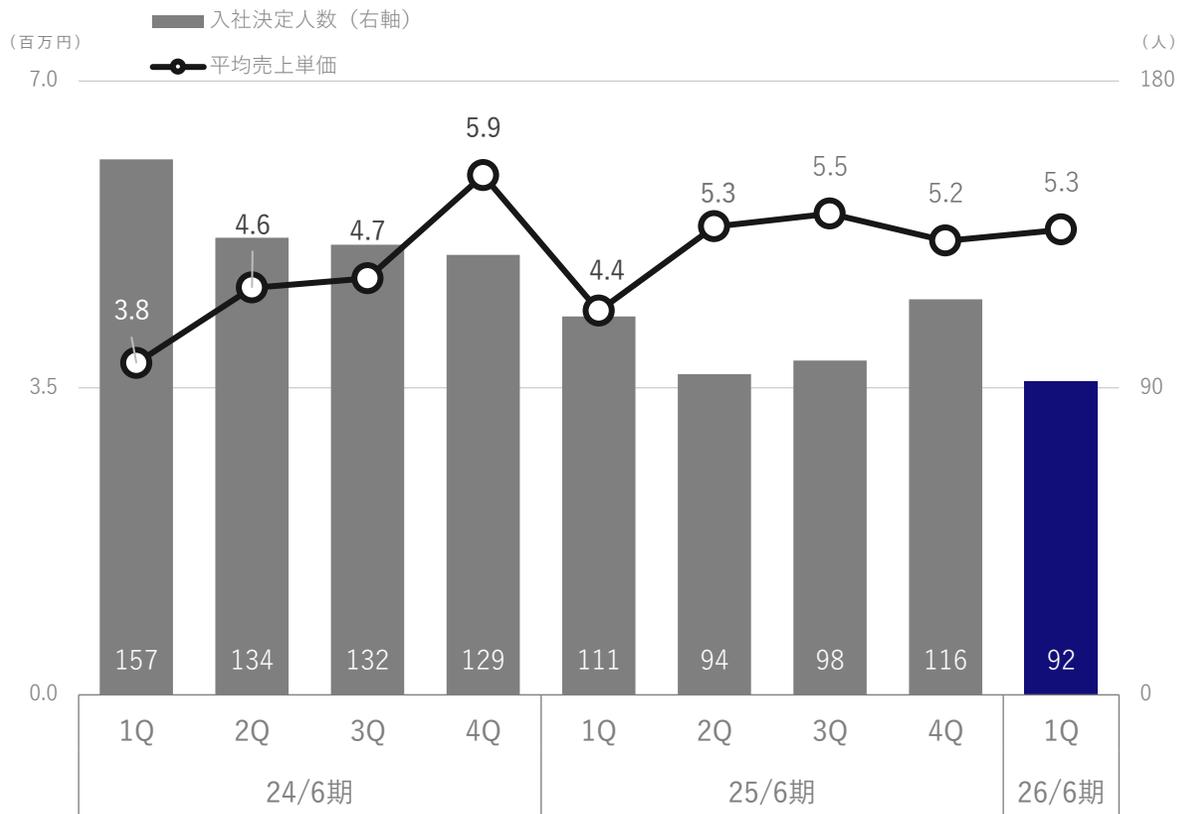
# 1 人材紹介 | 主要KPIの四半期推移 (顧客属性別)

旺盛な需要を背景に、平均売上単価は当社想定を上回って堅調に推移。  
2Qに向けては、TVCMの効果等で入社決定人数が増加する見通し。

## ● 入社決定人数、平均売上単価の推移 (事業会社向け)



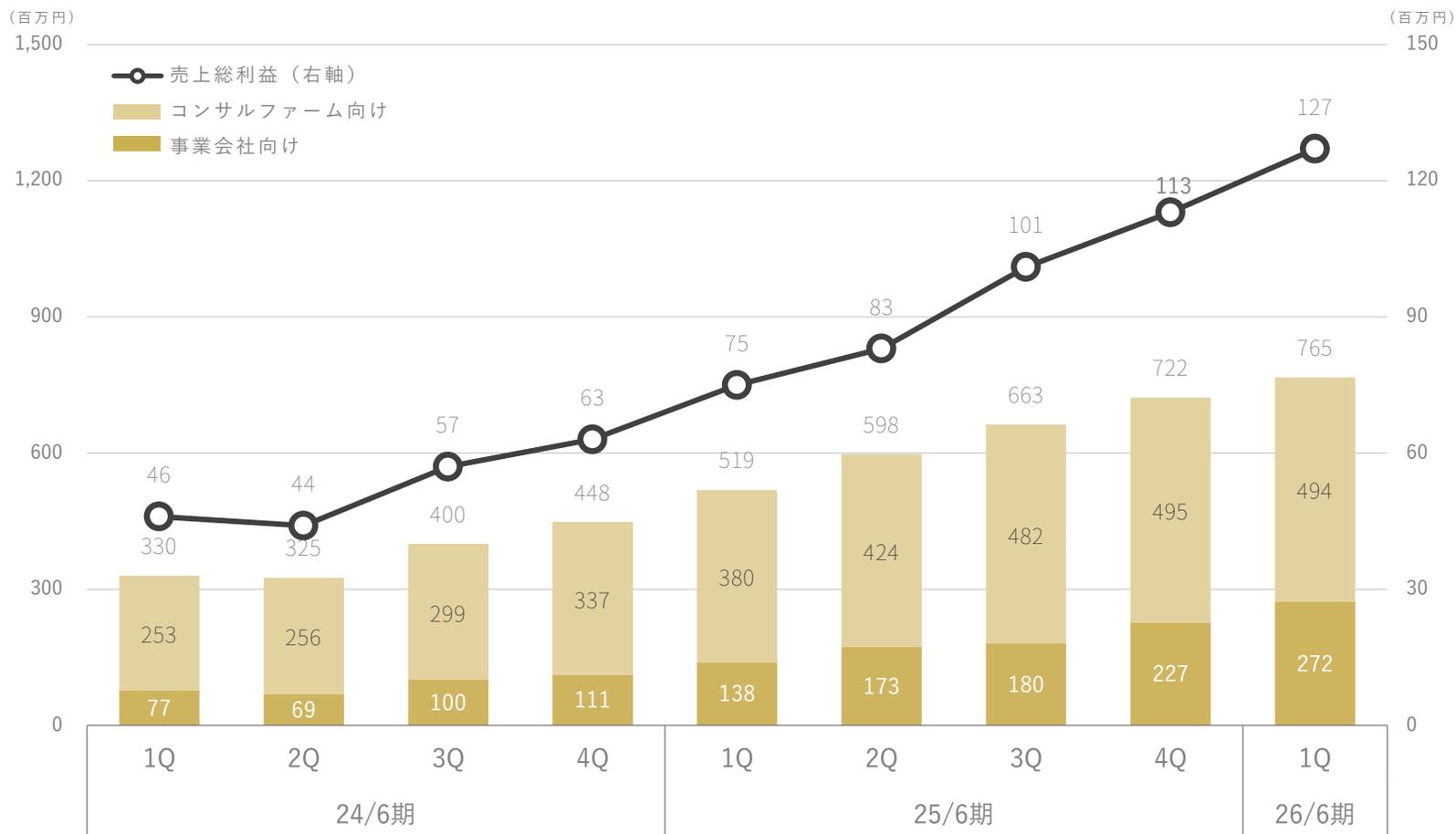
## ● 入社決定人数、平均売上単価の推移 (コンサルファーム向け)



\*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、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

事業会社向けは、旺盛な需要とフロント部門の体制強化を背景にQoQ+20.1%、YoY+96.9%と大幅に伸長。  
 コンサルファーム向けは、需要が強い事業会社向けへのアサインを優先した影響で一時的に伸び率が鈍化。



### ● 主要KPI (1Q実績)

	受注単価 (100%稼働単価×稼働率)	稼働人数
コンサルファーム向け	1.69百万円 QoQ△1.7%	291人 QoQ+2.1%
事業会社向け	1.31百万円 QoQ△6.0%	207人 QoQ+27.8%

### ● POINT

- ・ 旺盛な需要が続く中、前期採用したフロント部門人員がフル稼働したことにより、売上高は7四半期連続、売上総利益は6四半期連続で過去最高を更新。
- ・ 事業会社の外部人材活用の潮流を背景に、全社の成長を牽引するドライバーとして引き続き高成長が見込まれる。

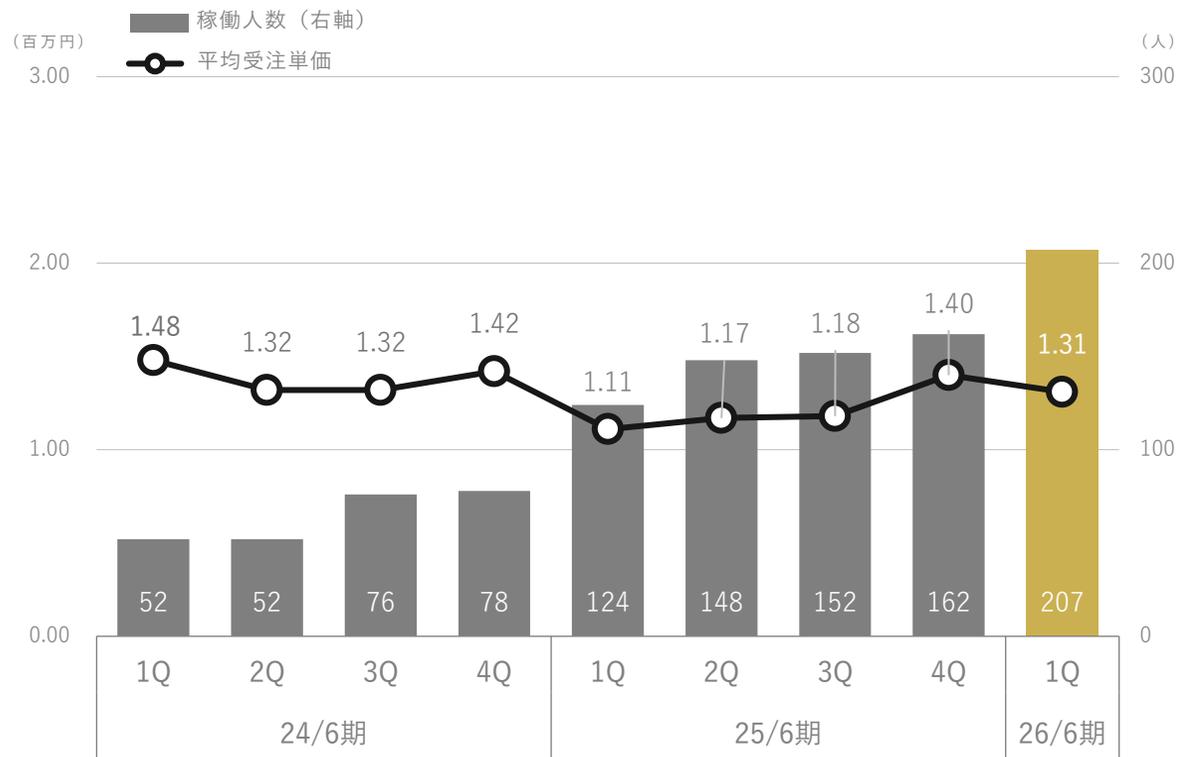
\*1：100%稼働単価は、稼働率100%（1日8時間×週5日×4週＝160時間）に換算して当社算出

## 2 スキルシェア | 主要KPIの四半期推移 (顧客属性別)

平均受注単価が前四半期から低下したものの、案件構成の短期的な変動によるものであり、特段の懸念はない。稼働人数は引き続き堅調に推移している。

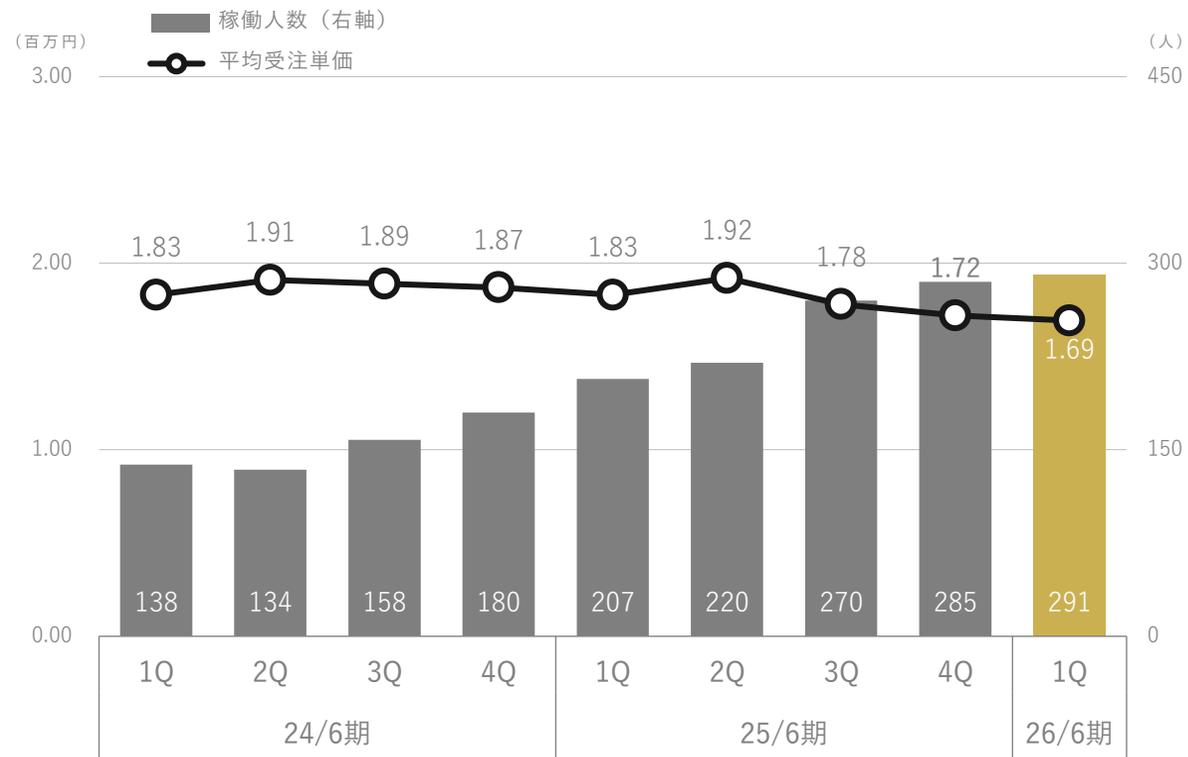
### ● 平均受注単価、稼働人数の推移 (事業会社向け)

稼働率100%換算の受注単価はファーム向けと遜色なく、高水準維持



### ● 平均受注単価、稼働人数の推移 (コンサルファーム向け)

稼働率が相対的に低い戦略案件の増加により全体の稼働率がやや低めで推移し、平均受注単価は緩やかに減少した



## 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。

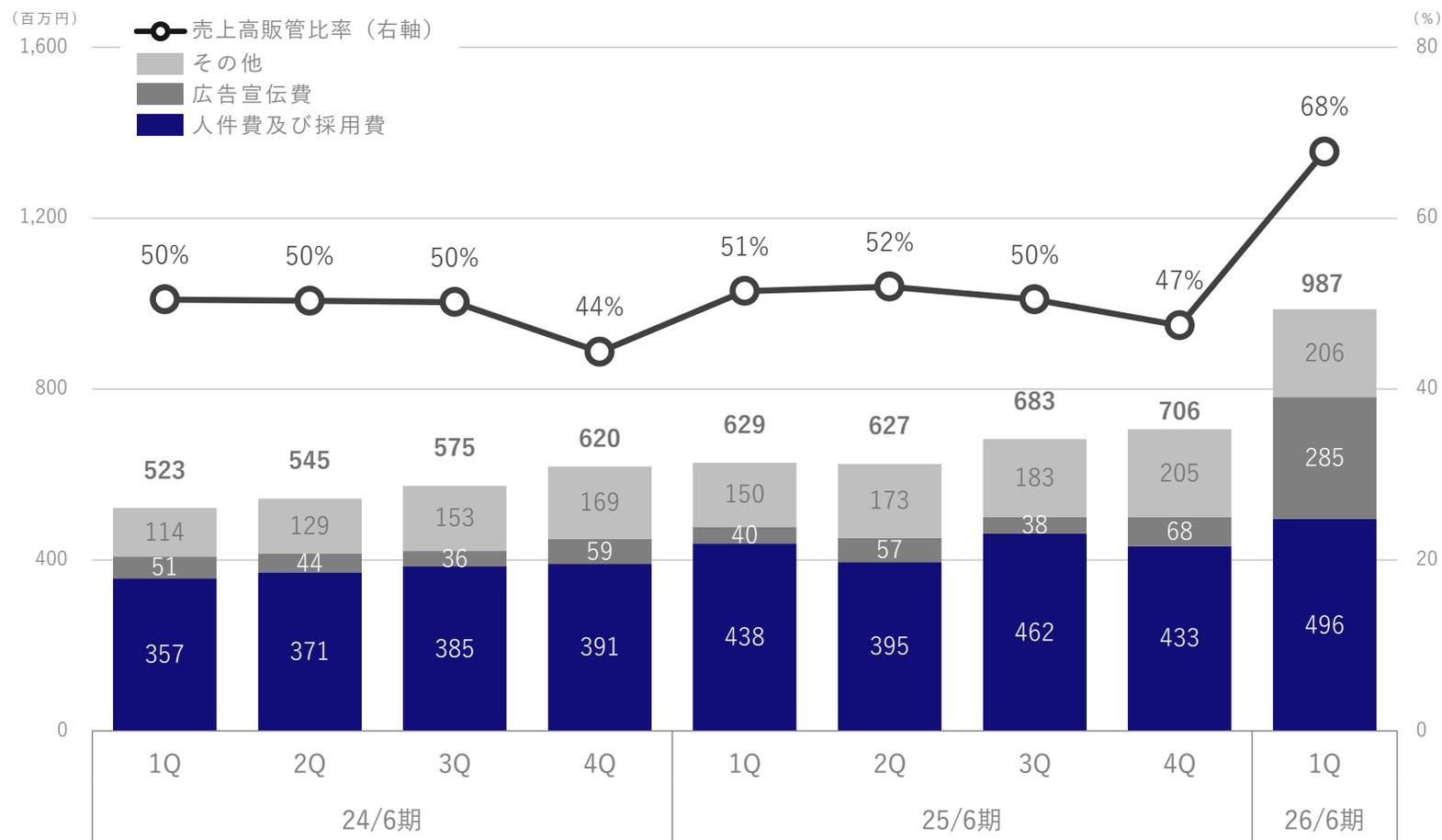
### ● 稼働率を背景にしたコンサルファーム・事業会社間の平均受注単価の違い



\*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

積極的なフロント部門人員の採用と広告宣伝費の投下により、売上高販管費率は67.8%に上昇。



## ● 従業員数

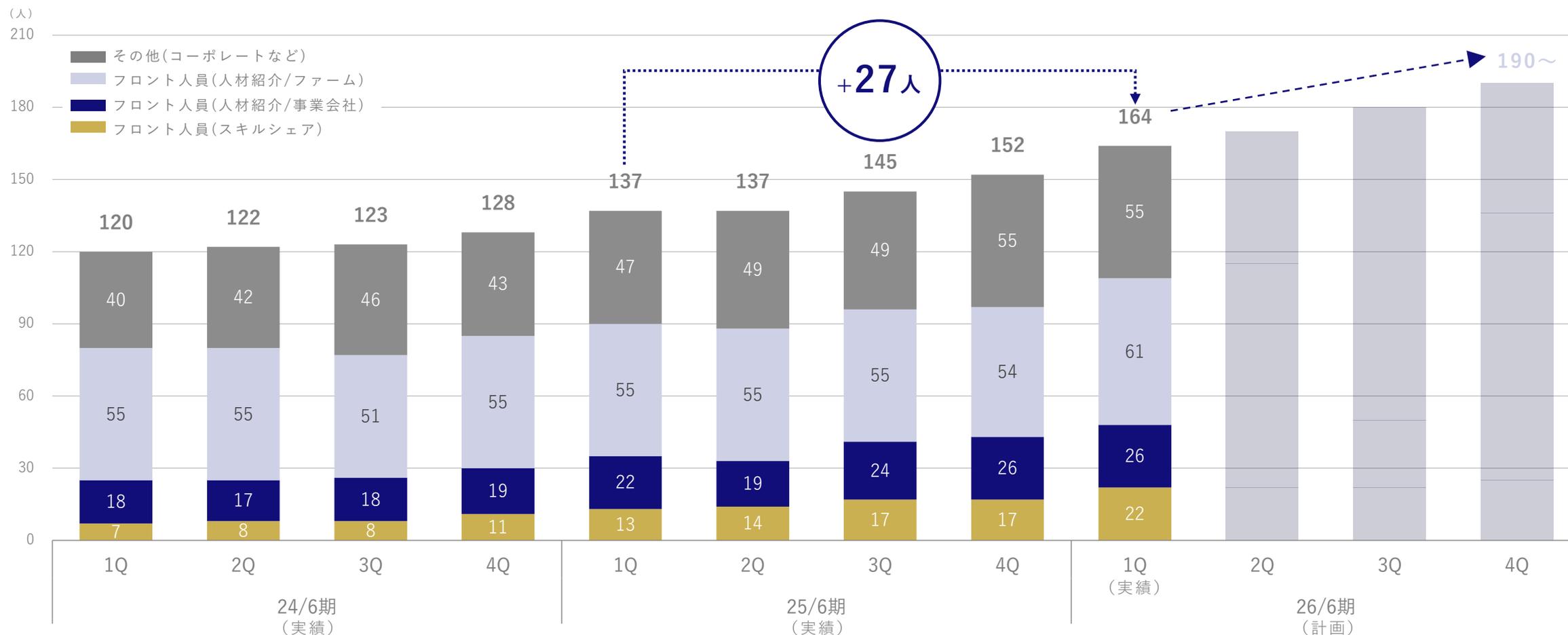
(人)	25/6期末	25/9期末	QoQ
フロント部門	97	109	+12
その他	55	55	±0
合計	152	164	+12

## ● POINT

- 26/6期1Q販売費及び一般管理費は、人件費及び採用費と広告宣伝費の増加によりQoQ+40%。
- 人件費は、スキルシェアおよびファーム向け人材紹介におけるフロント部門の中途採用が会社計画通り順調に進み、QoQ+14%。
- 広告宣伝費はTVCM実施の影響でQoQ+4.2倍と大幅に増加。一部費用の計上時期が発生ベースに移行した影響で、1Qの会計上の認識額は予算を90百万円下回った（差額は2～4Qに各30百万円ずつ順次計上される見込み）。

# 全体 | 従業員数四半期推移

期末190名体制に向け、1Qはスキルシェアとファーム向け人材紹介のフロント部門の採用が順調に進展。下期以降の成長ドライバーとして早期の戦力化を見込む。



# トピックス (1/5) | BIG4コンサルティングファーム在籍者の登録比率が30%突破

## ● 2025年9月17日 リリース

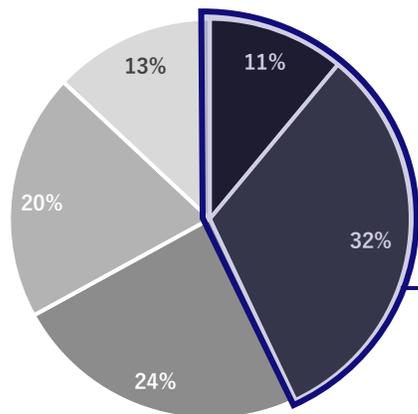
- BIG4コンサルティングファーム在籍者<sup>\*1</sup>のうち当社データベースに登録する人材が30%<sup>\*2</sup>を突破
- 当社データベースの内訳も公表

コンサルBIG4在籍者  
登録比率

**30%**突破



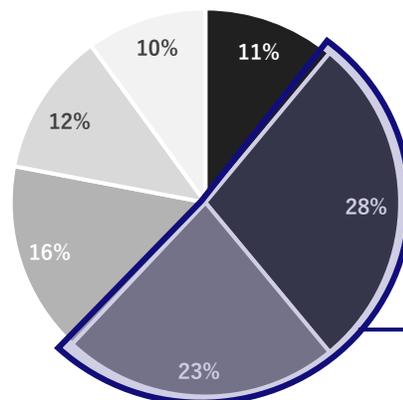
### 登録者の役職内訳



マネージャー  
クラス以上

**44%**

### 登録者の年齢内訳



30代の登録者

**51%**

マネージャークラス以上の  
登録者が一定数存在し  
30代以降の層も厚みがある

### その他

- 当社登録者のうち 200 名超が、転職支援とフリーランス支援、あるいは副業マッチングサービスに重複登録しており、全体の約 4% が**複線型のキャリア**を志向していることが明らかとなった。
- これは、ハイエンド人材においても「一社での勤務」にとどまらず、複数のキャリアを同時に築く動きが広がっていることを示している。

\*1: 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、PwCコンサルティングの4社の総称

\*2: 2025年8月末時点での日本年金機構から算出した正社員数を母数とし、当社データベースへの登録人数より算出

## トピックス (2/5) | 人材エージェン特としての実績が評価され、大手ファームから受賞

## ● 2025年9月18日 リリース

- EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社の年間マネジメント層の採用決定数1位、成約率1位を獲得

## 概要

EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社が主催する「EY Strategy and Consulting FY25 Recruitment Agency Awards」において、年間マネジメント層の採用決定数1位、成約率1位を獲得し、「Most Successful Managerial Placements/Highest Conversion Rate」を受賞

## EY Strategy and Consulting FY25 Recruitment Agency Awards

年間マネジメント層  
採用決定数 **1位**

年間マネジメント層  
成約率 **1位**

表彰式の様子▶

当社担当社員及び EY ストラテジー・アンド・コンサルティングの皆様



# トピックス (3/5) | SOCIAL INNOVATION WEEK 2025「SIW IMPACT」にパートナーとして参画

## ● 2025年9月18日 リリース

- 一般社団法人渋谷未来デザインが主催する「SOCIAL INNOVATION WEEK 2025」（以下、SIW 2025）にパートナーとして参画
- SIWのプログラムの一つである「SIW IMPACT」内のGOOD IDEA部門にて、副賞として「社会実装支援のためのスポットコンサルティングサービス」を提供



### ■ SIW IMPACT 実施概要

#### GOOD IDEA 部門

募集期間：2025年7月25日（金）～8月31日（日）

最終審査：2025年10月31日（金）

審査方法：SIW 会場での公開ピッチ審査

表彰：最優秀賞 100万円（社会実装費） / 部門賞 10万円 / PLAY GROUND賞 / PLAY DIVERSITY賞 / FUTURE DESIGN賞 / 副賞 アクシスコンサルティングスポットコンサルティング

公式サイト：<https://social-innovation-week-shibuya.jp/impact-2025/>

### 概要

- SIW IMPACT は、SIW2025 内でより良い未来につながるアクションやアイデアをノミネートし表彰するアワードプログラム
- 社会課題解決において革新的な活動を表彰する「GOOD SOLUTION」、社会をより良くすることに寄与し新たな可能性を拓いている人物を表彰する「GOOD INNOVATOR」、渋谷から社会をより良くする活動やコミュニティを表彰する「SHIBUYA GOOD ACTION」、受賞アイデアに SIW が伴走し社会実装する「GOOD IDEA」の全4部門で構成

### 当社協賛内容

- 今回の SIW IMPACT への協賛では、次世代のリーダーやクリエイターが生み出すアイデアを、社会実装に導くための実践的な知見を提供することを目的としている。
- なお、最終選考に進出したファイナリストに対しても、プレゼンテーションに向けたアイデアのブラッシュアップを目的としたスポットコンサルティングを実施し、実現性と社会的インパクトの両立を支援。

## トピックス (4/5) | スタートアップの経営人材不足を解消する「CxO-Pass」登録者500名を突破

## ● 2025年10月23日 リリース

- 当社の出資先である(株)StartPassと共同で提供している、コンサルタント特化型マッチングサービス「CxO-Pass」は、2025年9月末時点で登録者500名を突破

 **CxO-Pass**  
登録者数 **500**名突破

## 特徴

- コンサルタントに新しいキャリアパスを提案
- スタートアップに即戦力の“右腕”を提供

経営目標管理機能により経営におけるさまざまな障壁を可視化し、課題解決へと導く

資金調達を有効に活用

最適なVCやサービスの紹介

ナレッジの共有



## 利用者の声

スタートアップA社で社外COOとして副業参画。週の稼働時間は10時間ほどです。資金調達資料作成や事業戦略のプランニングに携わり、本業では経験できないゼロイチの業務を通じ、スタートアップのカルチャーやビジネスモデルを理解できました。「いつか起業したい」という想いも、現実味を帯びてきました。

## 企業の声

- 事業内容的にエンジニアと出会う機会が多いのですが、事業推進に強いビジネス人材と出会えたのはCxO-Passを通じてでした。経理的な側面の整理から、次の施策に向けた営業資料や計画の立案まで実施していただき、事業を大きく前進させることができました。
- 通常の採用媒体ではなかなか出会うことのできない、ハイクラスかつ多様なバックグラウンドを持つ方々と、スムーズに接点を持てる点が非常に魅力的です。採用活動の質・スピードの両面で大きな価値を感じています。

# トピックス (5/5) | データベース拡充に向けた直近の取り組み

- 認知施策例：直近ウェビナー ————— 山口周氏やコンサルファームの経営・マネジャークラス以上のメンバーが登壇し、キャリアに繋がるウェビナーを継続して複数実施



- AXIS Insights ————— 新連載やキャリア形成に有益なメディア記事を継続発信



## シリーズ 経営者の思考とキャリア—

変化の激しい現代において、企業や組織を率いる経営者たちは、どのような哲学を持ち、いかなる判断基準で意思決定を下しているのでしょうか。彼らのキャリアを辿ることで見えてくる、経営の本質とは何なのでしょう。

このシリーズでは、各分野で独自のポジションを築く経営者たちの「PHILOSOPHY（哲学）」に迫ります。単なる成功事例の紹介ではなく、その根底にある思考プロセス、価値観の形成過程、そして困難な局面での判断の背景を深く掘り下げていきます。

第1回目となる今回は、トパーズ・リージョナル・パートナーズ株式会社（以下、トパーズ・リージョナル・パートナーズ）の代表取締役として地域企業向けプライベートエクイティファンドを率いる森直樹様にスポットを当てます。

# 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。

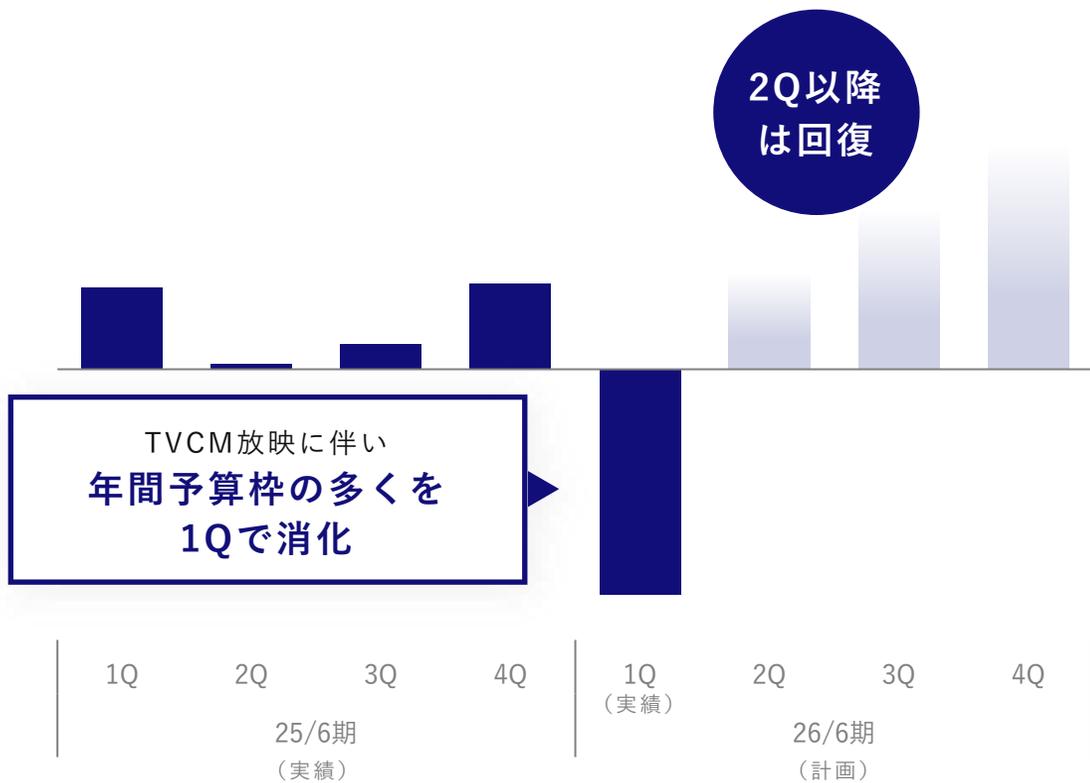
(百万円)	25/6期 通期実績	26/6期			
		通期計画	YoY	1Q実績	対通期計画進捗率
売上高	5,271	6,920	+31.3%	1,456	21.0%
└ 人材紹介	2,768	3,790	+36.9%	691	18.3%
└ スキルシェア	2,502	3,130	+25.1%	764	24.4%
営業利益	210	350	+66.1%	△255	-
営業利益率	4.0%	5.1%	+1.1pt	△17.5%	-
経常利益	219	340	+55.1%	△257	-
当期純利益	321	220	△31.5%	△179	-
EPS (円)	64.12	43.57	-	△35.77	-

# 四半期業績の変動可能性に関する補足説明 (2025年8月13日提示版から更新)

26/6期は、広告宣伝費追加投資の年間予算枠の多くを1Qで消化する計画。  
7月に計画通りTVCMを放映したため、四半期ごとの営業利益は大きく変動する見通し。

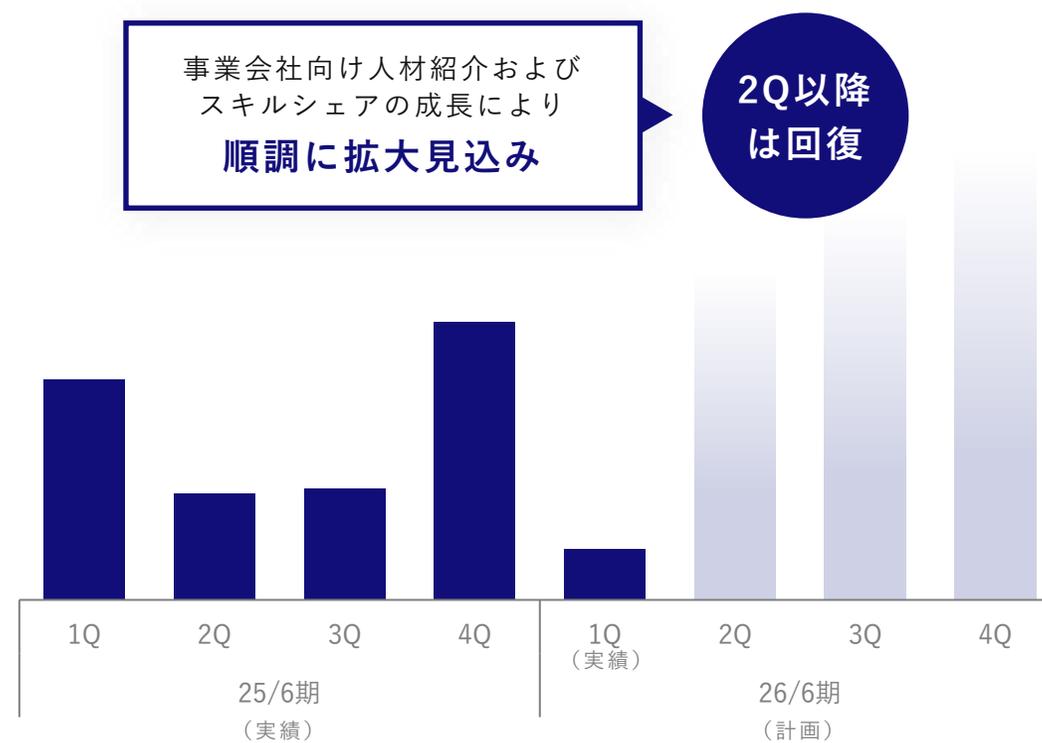
## ● 26/6期営業利益の四半期推移イメージ

事業会社向けの認知度向上を目的に、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。



## 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

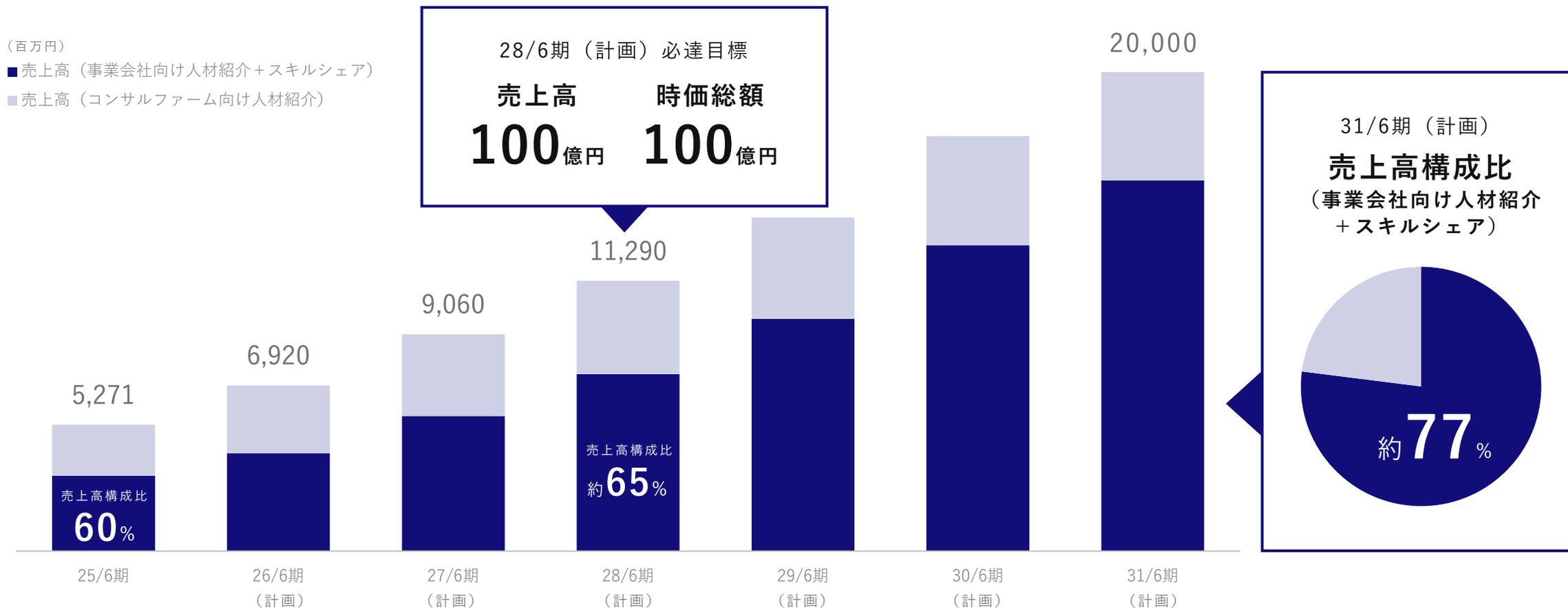
# 中期経営計画補足資料

2025年5月14日「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。

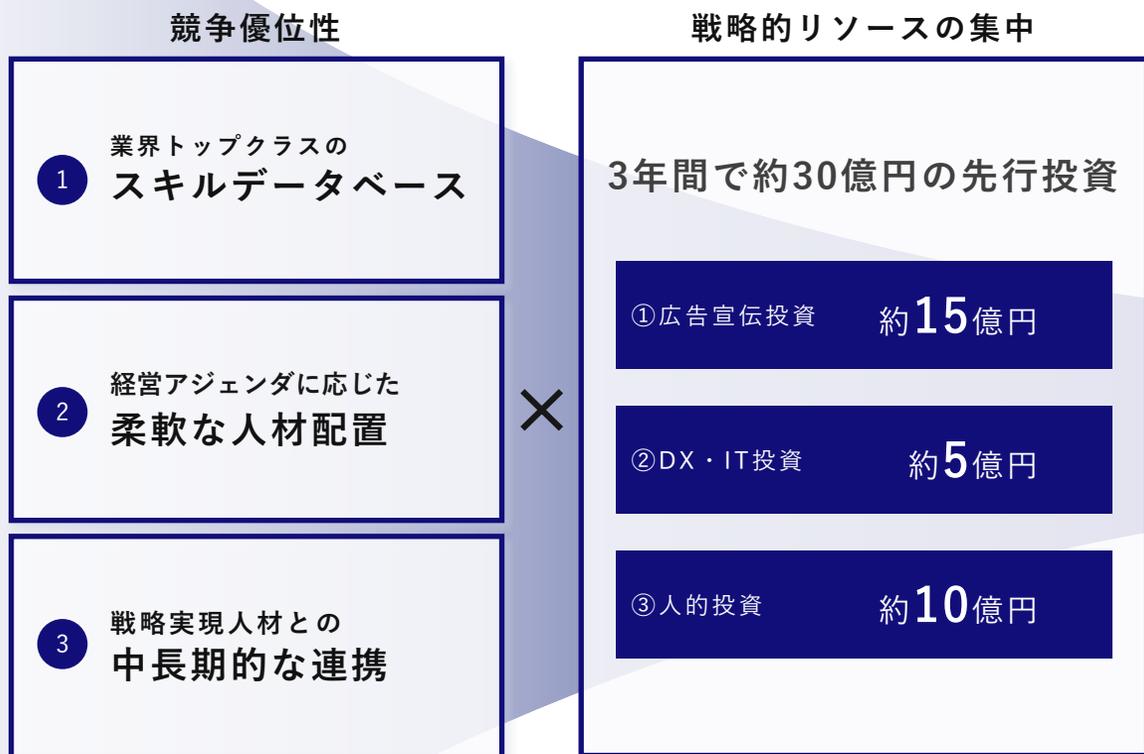
## ● 全社売上高、売上高構成比推移



# 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。

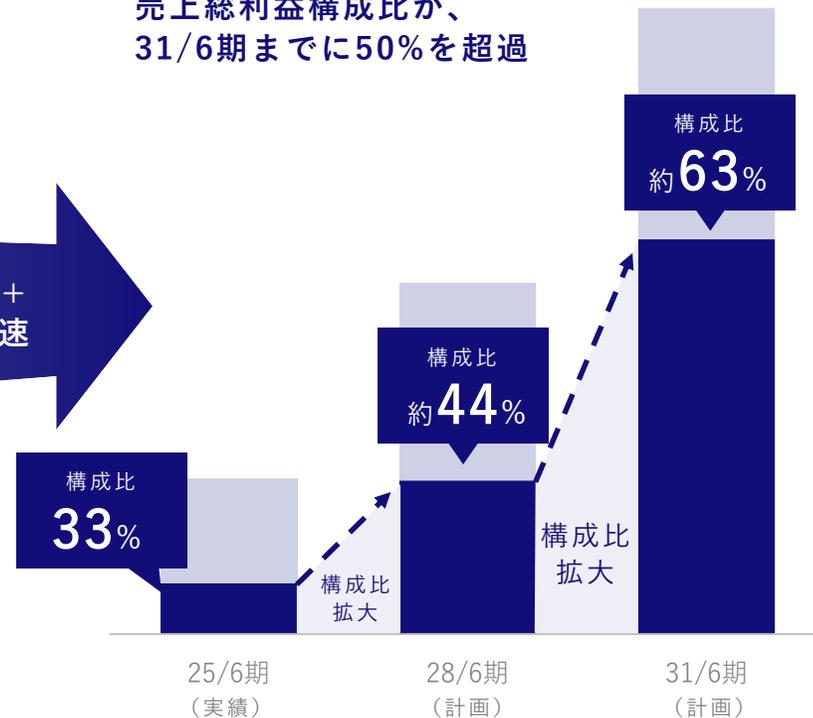
## ● 成長戦略の全体像



## ● 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)

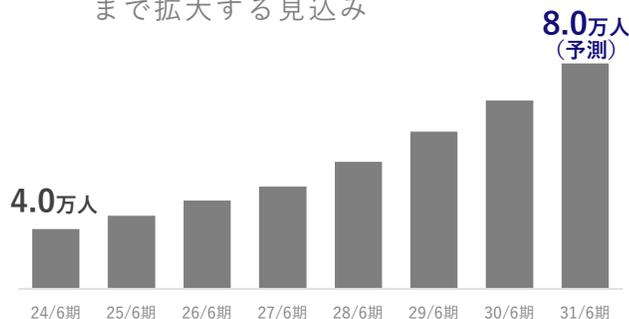
推定 **334** 万人<sup>\*1</sup>

## ● コンサルファーム向け



成長性の高い市場

CAGR10%<sup>\*2</sup>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<sup>\*3</sup>の登録者数は  
業界トップ(約25% : 24/6期)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、「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。

# 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

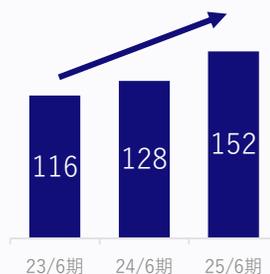
事業会社向け

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

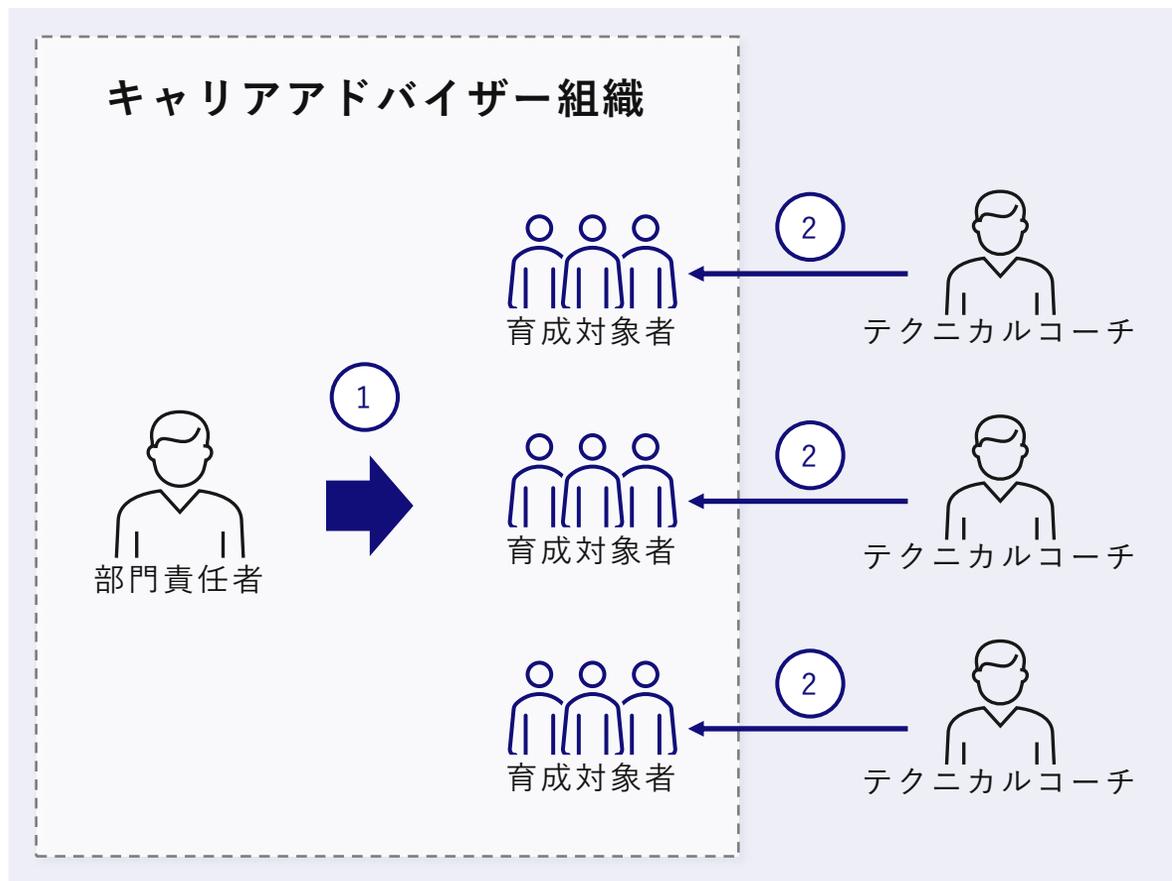
### 施策内容

### 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

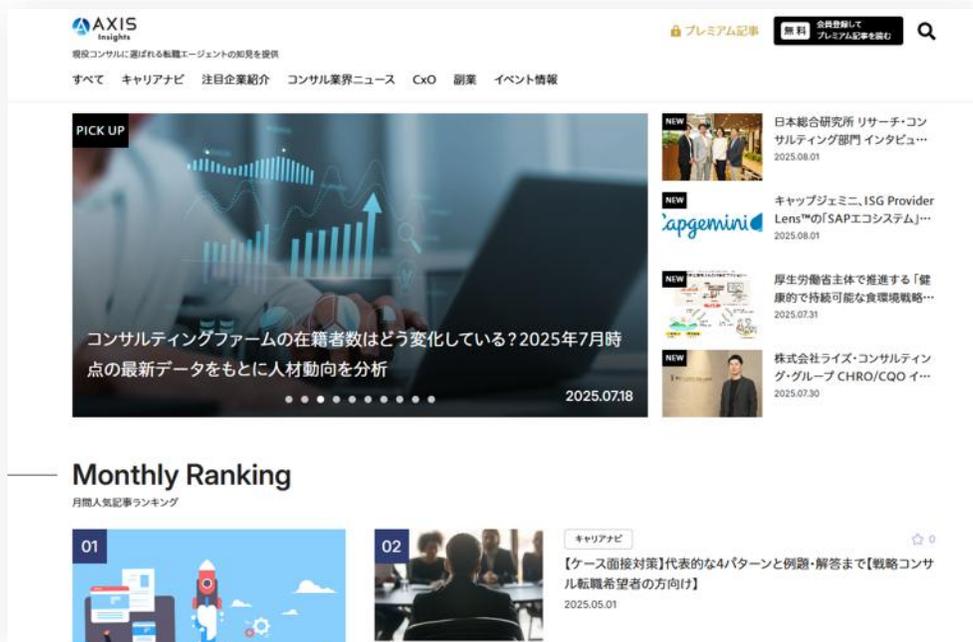
▶ナレッジを共有し、属人性を解消

# 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

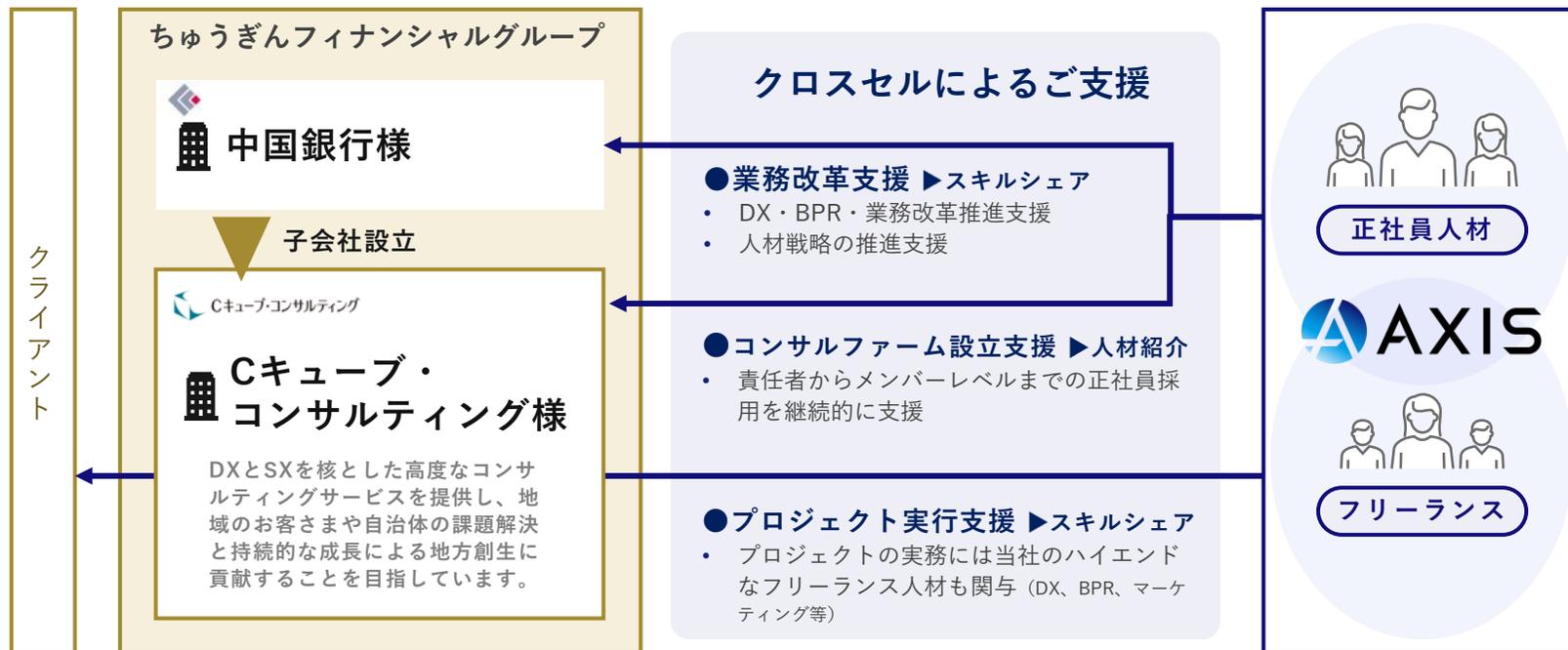
人材紹介（正社員）とスキルシェア（業務委託・副業）を組み合わせたクロスセル戦略を推進。  
中国銀行様との取り組みでも両サービスを活用したご支援を展開。

## ● 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



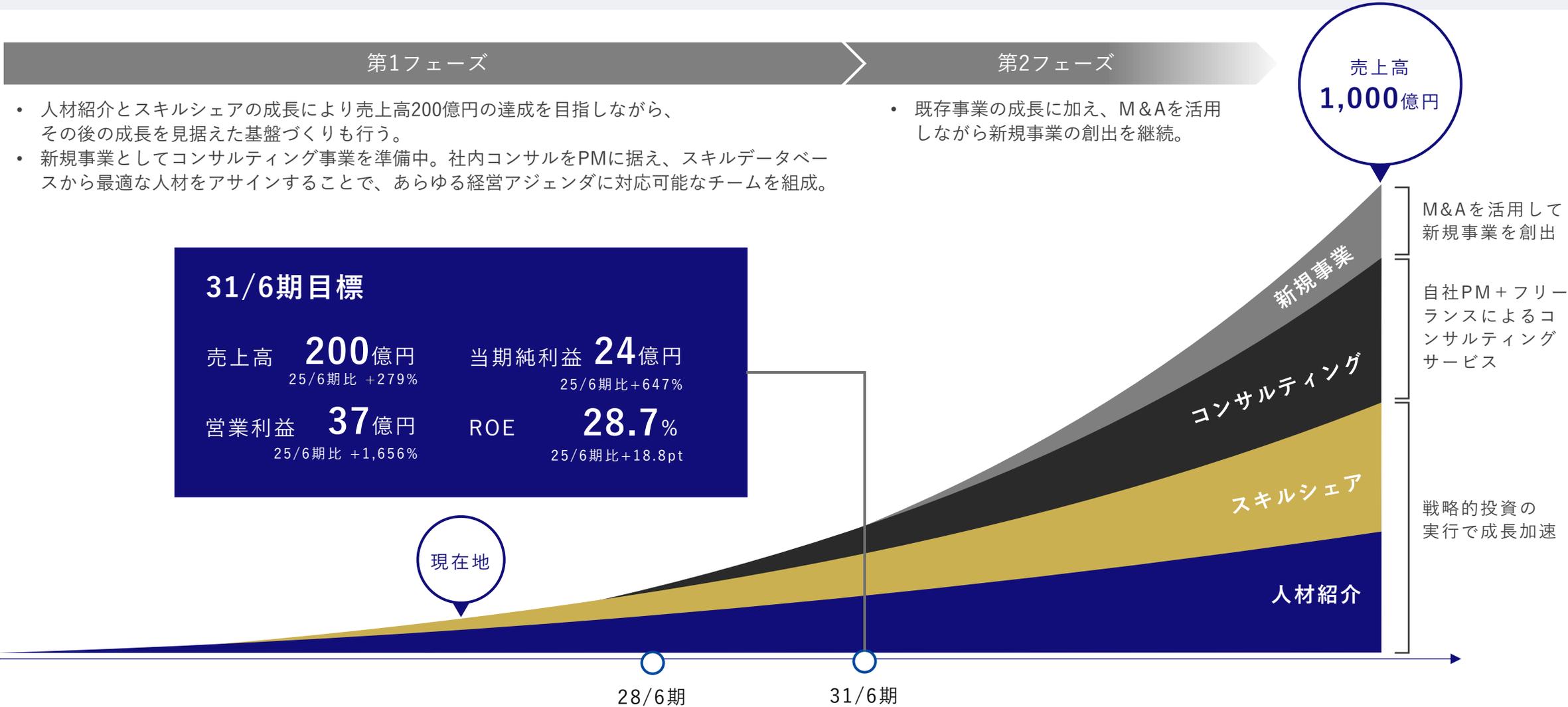
## ● POINT

### 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。

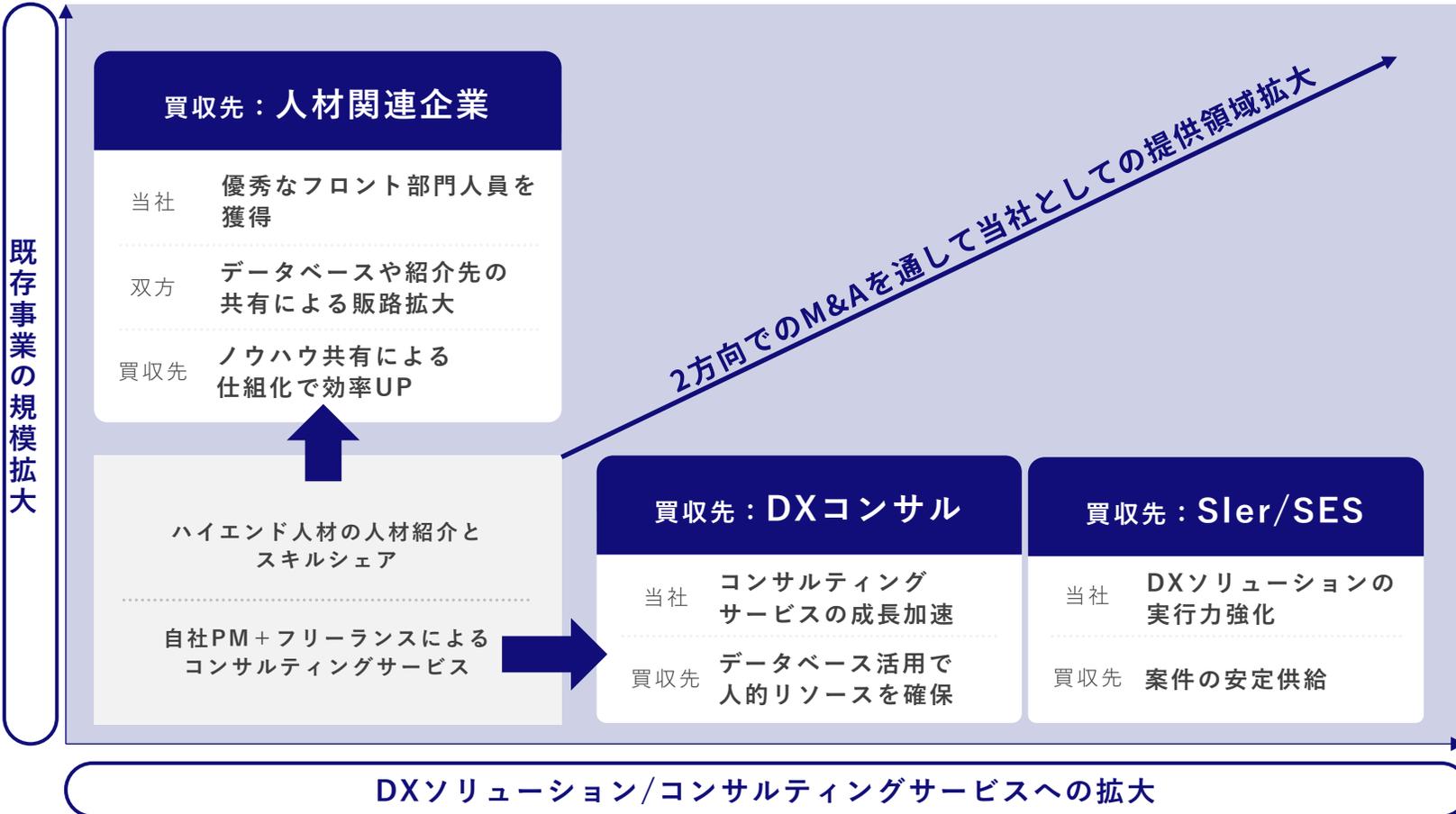
# 長期的な成長イメージ

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。



# M&Aの具体的ターゲット

M&Aは深化と探索をテーマとし、「既存事業の規模拡大（深化）」と「DXソリューションの拡大（探索）」の2方向を想定。それぞれ当社既存ビジネスのノウハウやデータベースを活かしたシナジーを期待する。



● POINT

## 既存事業の規模拡大

- 人材紹介業者やフリーランス仲介業者、人材データベースを保有しているプラットフォーム等を買収し、既存事業の強化を図る。

## DXソリューションの拡大

- DXコンサルタントの調達力を活かし、買収先ファームとのシナジー創出と、AI領域を含めたコンサルティング事業成長の加速を狙う。
- さらにSler/SESの買収を通じて、実行力強化を見込む。

# 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	762百万円（2025年9月末現在）
従業員	164名（2025年9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

No.	用語	初出	説明
1	戦略実現人材	P9	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	P7	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	P12	「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	P10	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	P11	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	入社決定人数	P26	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	P6	スキルシェアにおけるKPIのひとつ。こちらも量の指標。当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示した指標。
8	フロント部門	P5	営業部門のこと。当社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。

# 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。