

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3四半期 決算説明資料

2026年2月3日にサン・システムプランニングを子会社化
26/6期3Qより連結決算となります

2026/5/14

決算発表後のご説明機会について

投資家の理解促進を図るべく、機関投資家や個人投資家との直接対話の機会を積極的に設けている。
また、透明性確保のため、決算説明会当日の質疑応答は後日開示する方針である。

機関投資家・アナリスト向け 決算説明会

日時

2026年5月15日(金) 10:00~11:00

登壇者

代表取締役社長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」

個人投資家サミット ハイブリッド開催(会場&オンライン)

日時

2026年5月30日(土) 14:00~14:50

登壇者

代表取締役社長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://www.irtv-kojintoushika-event.com/2026-5>



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 P09

03 26/6期 3Q実績 P20

04 Appendix P37

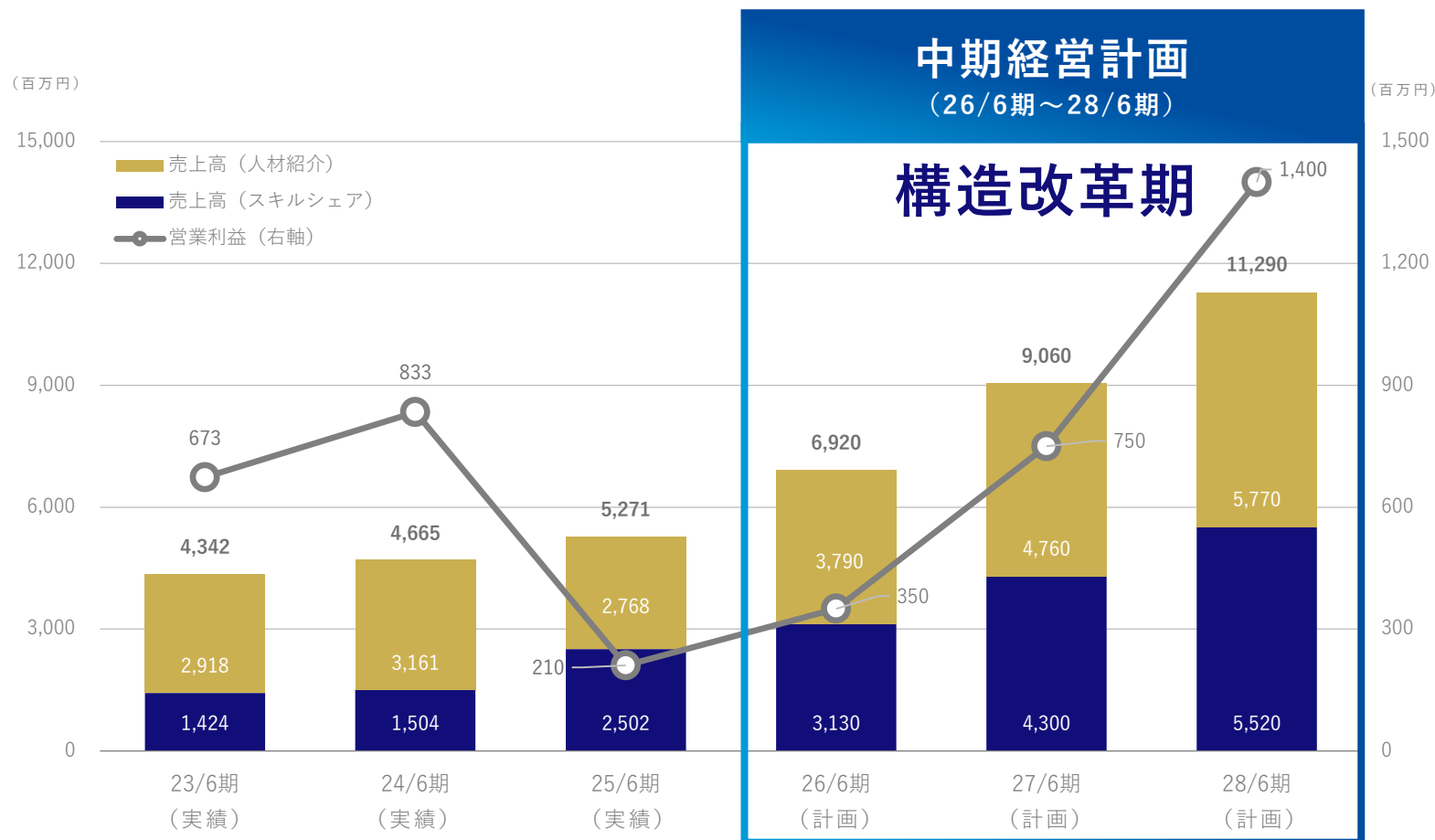
AGENDA

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
	人的資本投資 (自社採用)	約10億円

● 26/6期3Q時点までの進捗状況

広告宣伝投資

事業会社に対する認知度向上を目的にTVCMやデジタル広告を展開（26/6期3Q累計広告宣伝費4.3億円）

人的資本投資

即戦力人材を中心にフロント部門の中途採用を推進（フロント部門人員数：25/6期末97名⇒26/6期3Q末124名）

26/6期3Q 決算ハイライト (1/2)

26/6期3Q実績
(連結)

人材紹介

スキルシェア

26/6期4Q見通し

その他トピックス

戦略投資効果が徐々に発現し、四半期売上高および営業利益は過去最高を更新

- ・ 人的資本投資・広告宣伝投資の効果が売上成長に結びつき始め、業績は期初計画を上回る順調な進捗

売上高 **5,459** 百万円 (YoY -%)(参考) 単体売上高 **5,328** 百万円 (YoY +40.9%)営業利益 **138** 百万円 (YoY -%)(参考) 単体営業利益 **174** 百万円 (YoY +39.1%)

- ・ 即戦力人材の積極採用によりフロント部門の戦力強化が早期に進み、2年ぶりに過去最高の四半期売上高を更新
- ・ 大型案件の獲得が寄与し、平均売上単価が上昇

- ・ 新規取引先の開拓が着実に進展
- ・ 事業会社におけるAI活用を含むDX需要の高まりを背景に、稼働人数は増勢を維持

ファンダメンタルズは引き続き良好、単体業績は期初計画を上回る水準で推移

人材紹介 入社決定人数が堅調に推移しており、安定した成長が見込まれる

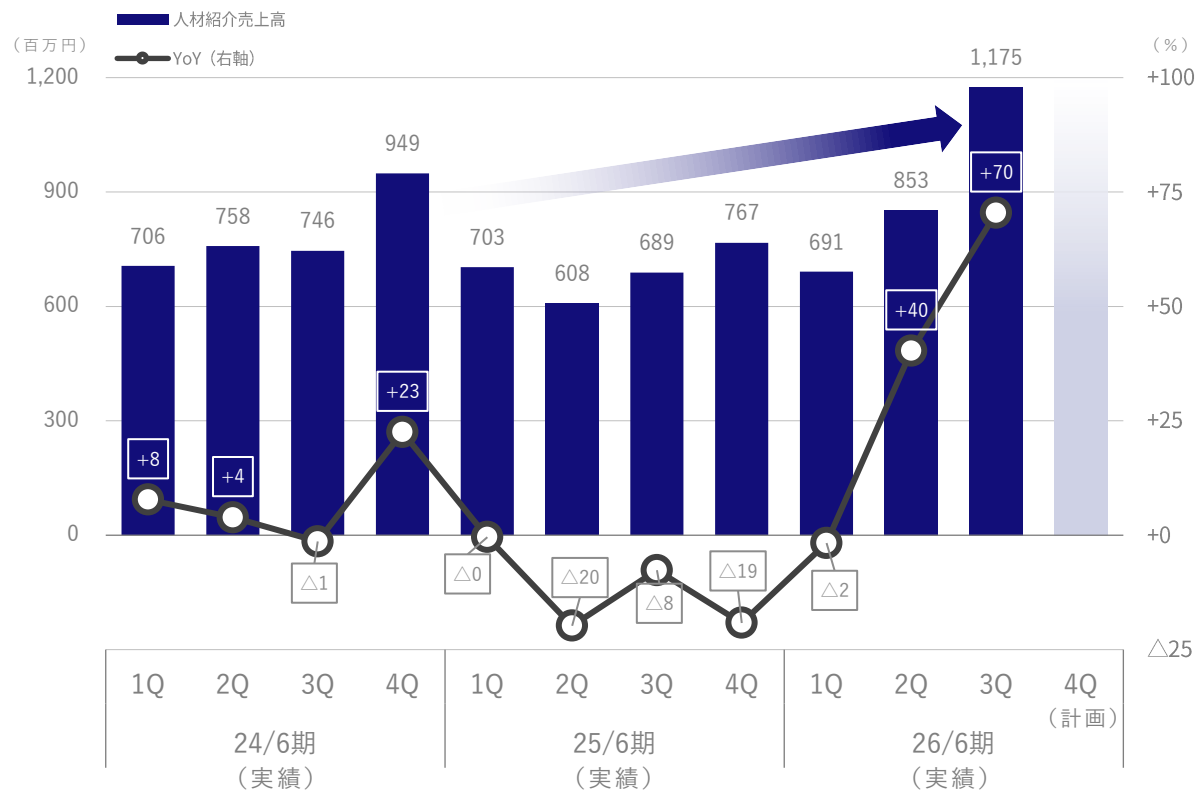
スキルシェア 事業会社のDX関連需要は、引き続き増勢が続く見通し

当四半期から連結決算へ移行 / 新たに連結業績予想を開示

26/6期3Q 決算ハイライト (2/2)

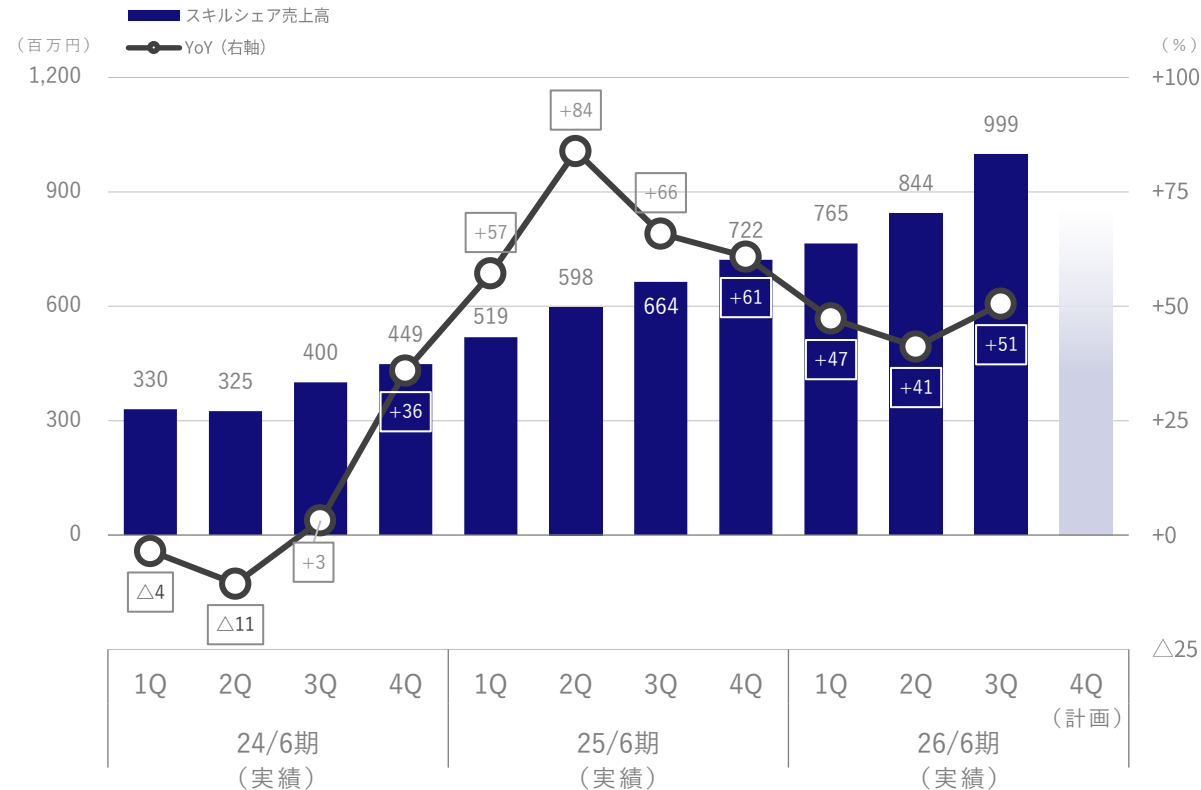
● 人材紹介売上高推移

3Qの人材紹介売上高は、四半期ベースで過去最高を記録した24/6期4Qの949百万円を大幅に上回った。修正後通期計画達成に向け、第4四半期も進捗は順調。



● スキルシェア売上高推移

スキルシェア売上高は9四半期連続で過去最高を更新。安定した需要環境のもと、成長基調は継続している。



業績予想の修正に関するご説明



(百万円)

	25/6期 実績 (単体)	26/6期		
		期初通期計画 (単体)	修正後通期計画 (連結)	前年比
売上高	5,271	6,920	8,000	-%
営業利益	210	350	460	-%
営業利益率	4.0%	5.1%	5.8%	-%
経常利益	219	340	460	-%
当期純利益	321	220	240	-%
EPS (円)	64.12	44.18	48.19	-

● POINT

子会社取得により連結決算へ移行

サン・システムプランニングの子会社化を機に、当四半期より連結決算へ移行。これに伴い、単体ベースの計画は取り下げ、新たに連結ベースの通期計画を公表。

通期計画を実質上方修正

新たに公表した連結ベースの通期計画は、期初計画を上回って進捗している単体業績に、新規連結子会社の寄与を加えたもので、実質的な上方修正となる。

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。

社会的背景 | 複雑かつ高度化する経営アジェンダに企業が直面している

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。

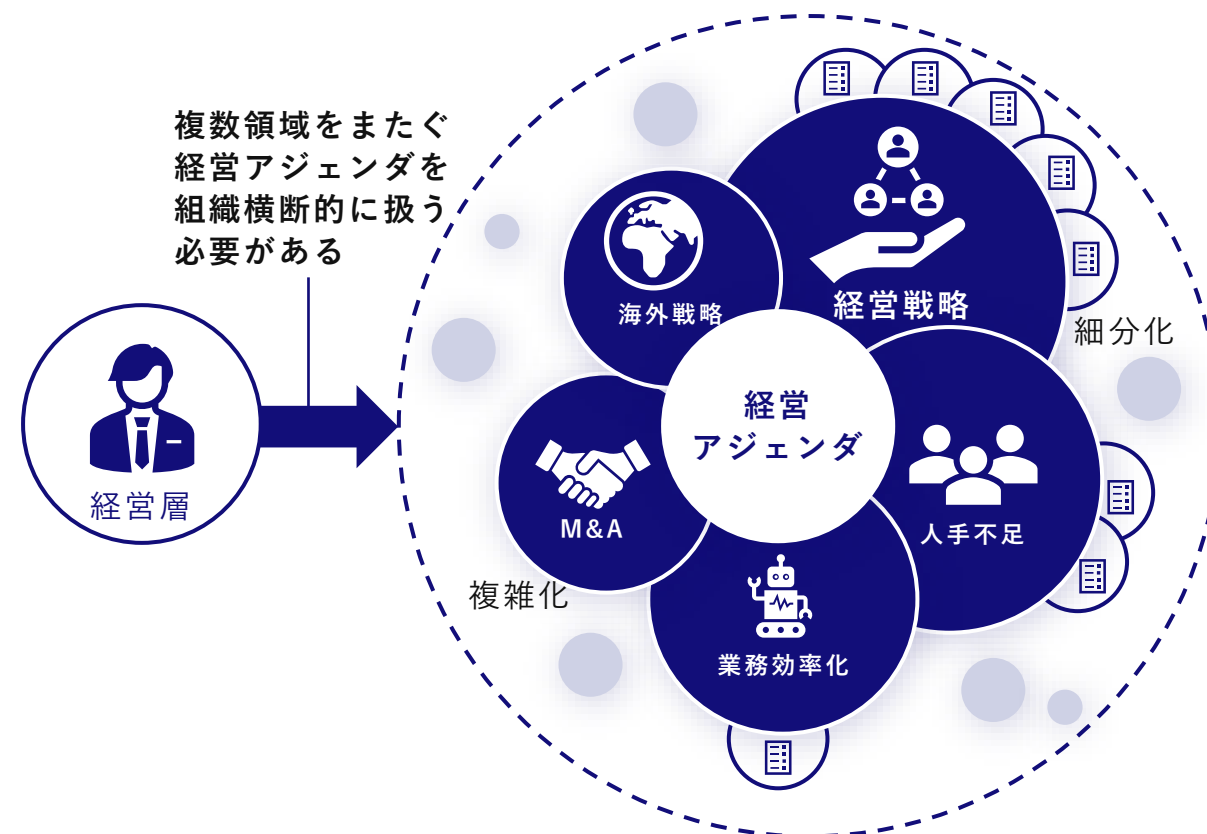
従来

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



社会的背景 | 複雑かつ高度化する経営アジェンダを解決可能な人材は不足している

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



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

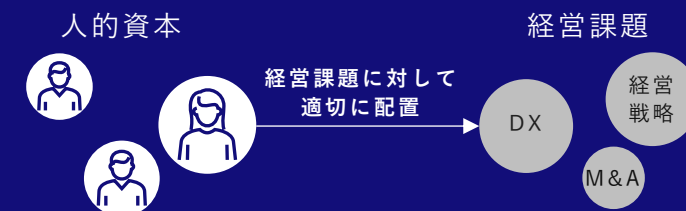
経営課題の高度化・複雑化

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・研修機構「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

AXISの価値創造 | 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

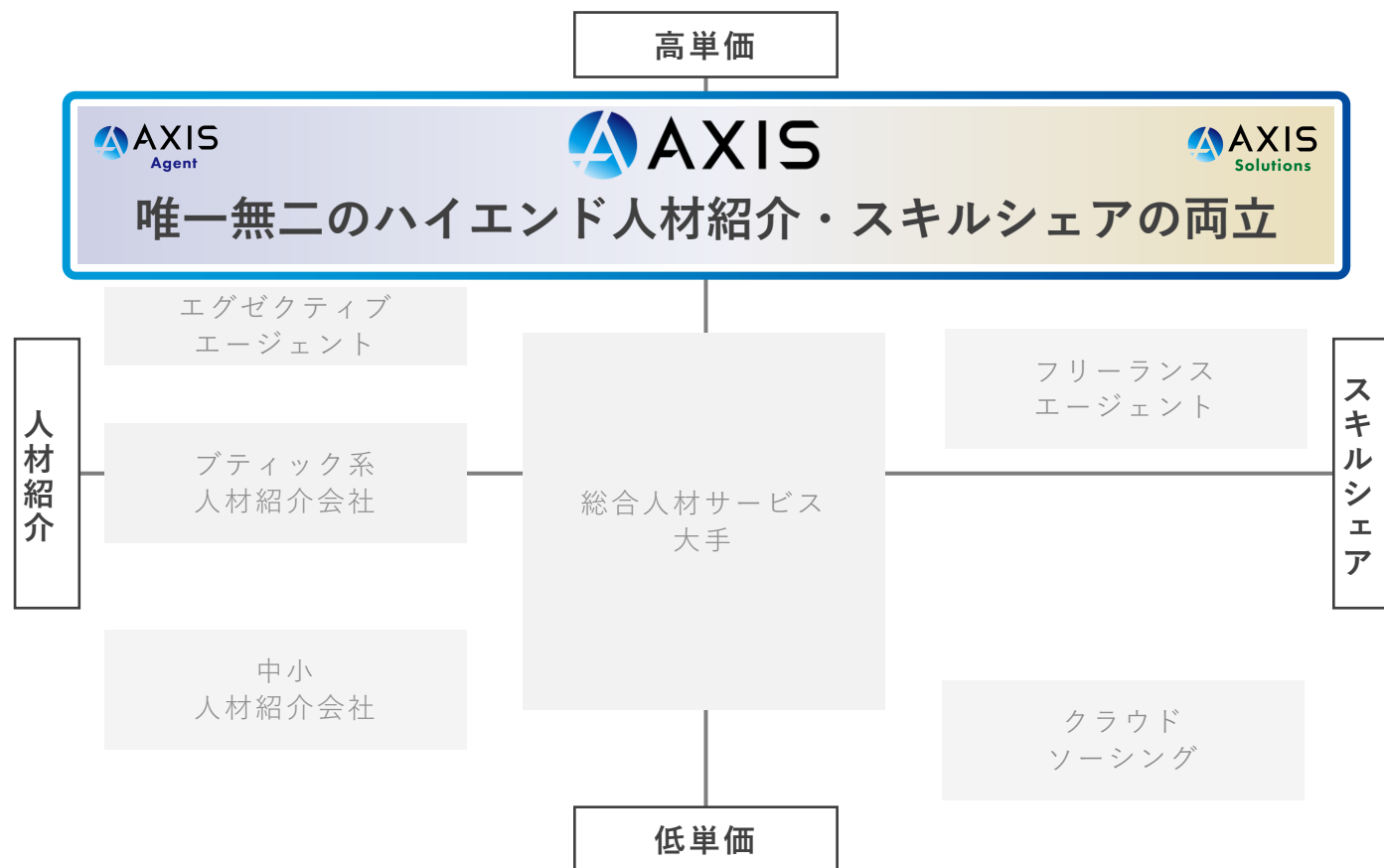
高度化する経営アジェンダに対し、豊富なデータベースから選定した最適な戦略実現人材を、人材紹介とスキルシェアの両面から効果的に配置するソリューションを提供することで、経営アジェンダを解決に導き、企業の成長を支援する。



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



● 優位性① | 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

● 優位性② | 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

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}：「AXIS Advisors」は、「コンパスシェア」からサービス名称を変更予定

中期経営計画で示した中長期的な成長イメージ

既存事業を成長基盤と位置付けつつ、DX支援領域への拡張を通じて成長を加速させる中期経営計画を25年5月に公表。当該方針のもと、今後は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。

第1フェーズ

- 新たな成長の柱としてコンサルティング事業を準備中。
当社コンサルタントをPMに据え、スキルデータベースから最適な人材をアサインすることで、あらゆる経営アジェンダに対応可能なチームを組成。
- 人材紹介とスキルシェアの成長を通じて売上高200億円の達成を目指すとともに、その先の成長フェーズを見据えた事業基盤の構築にも取り組んでいく。

第2フェーズ

- 既存事業の成長に加え、M&Aを活用しながら新規事業の創出を継続。

売上高
1,000億円

M&Aを活用して
新規事業を創出

当社コンサルタント（PM）
と、スキルDBから選定した
最適な人材（フリーランス）
をアサインしたチームが、
経営アジェンダを解決

新規事業領域

新規事業

コンサルティング

スキルシェア

既存事業領域

戦略的投資の実行で
成長加速

両事業領域をM&Aで拡張

自社PMの採用と育成が順調に進捗。
成長戦略の一環としてM&Aを活用、
2026年2月3日にその第一弾を実行。

31/6期
目標

売上高	200億円	営業利益	37億円
	25/6期比 +279%		25/6期比 +1,656%
当期純利益	24億円	ROE	28.7%
	25/6期比+647%		25/6期比+18.8pt

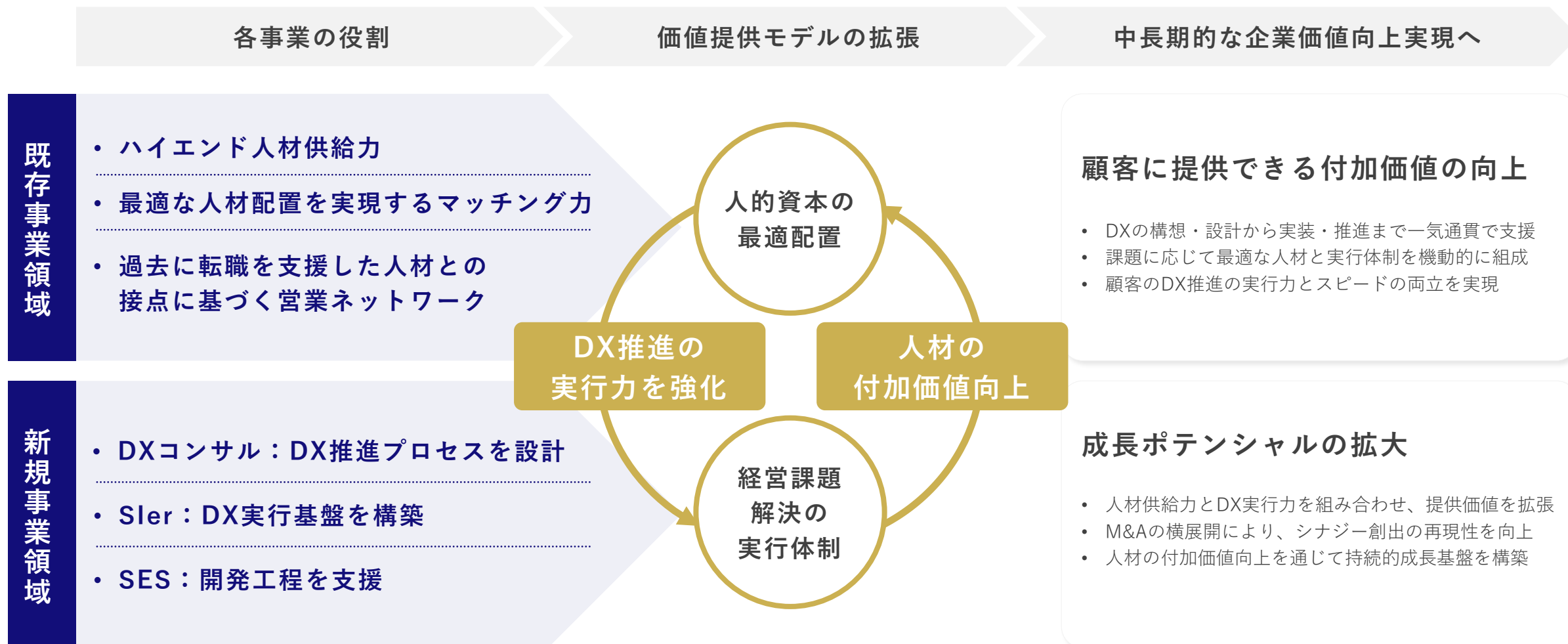
現在地

28/6期

31/6期

中長期的な成長に向けたM&Aの基本方針

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活用でDX推進プロセスの上流から下流まで担う体制を強化。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拡張し、企業価値向上の実現を図る。



株主還元方針

株主還元方針を「配当」と「株主優待」の2軸で展開し、安定的な株主価値の向上を目指す。
より適した還元施策が見込まれる場合には、積極的に見直し・更新を検討。

● 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いる。

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る。

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

● 株主優待施策

株主の皆様の日ごろのご支援に感謝するとともに、当社株式の認知度及び投資魅力を高め、より多くの方々に当社株式を保有していただくことを目的として、2025年11月に株主優待制度を新設。

本優待制度の導入により、株主の皆様との一層の良好な関係構築を図るとともに、当社株式の投資魅力向上及び市場での流動性向上に繋がることを期待している。

基準日	優待施策概要	
	優待内容	対象株主様
12月 (中間期末)	デジタルギフト 1,000円分	<ul style="list-style-type: none"> ・ 12月末日基準 かつ ・ 100株以上保有

26/6期 3Q実績

連結 全体 | 第3四半期累計業績サマリー

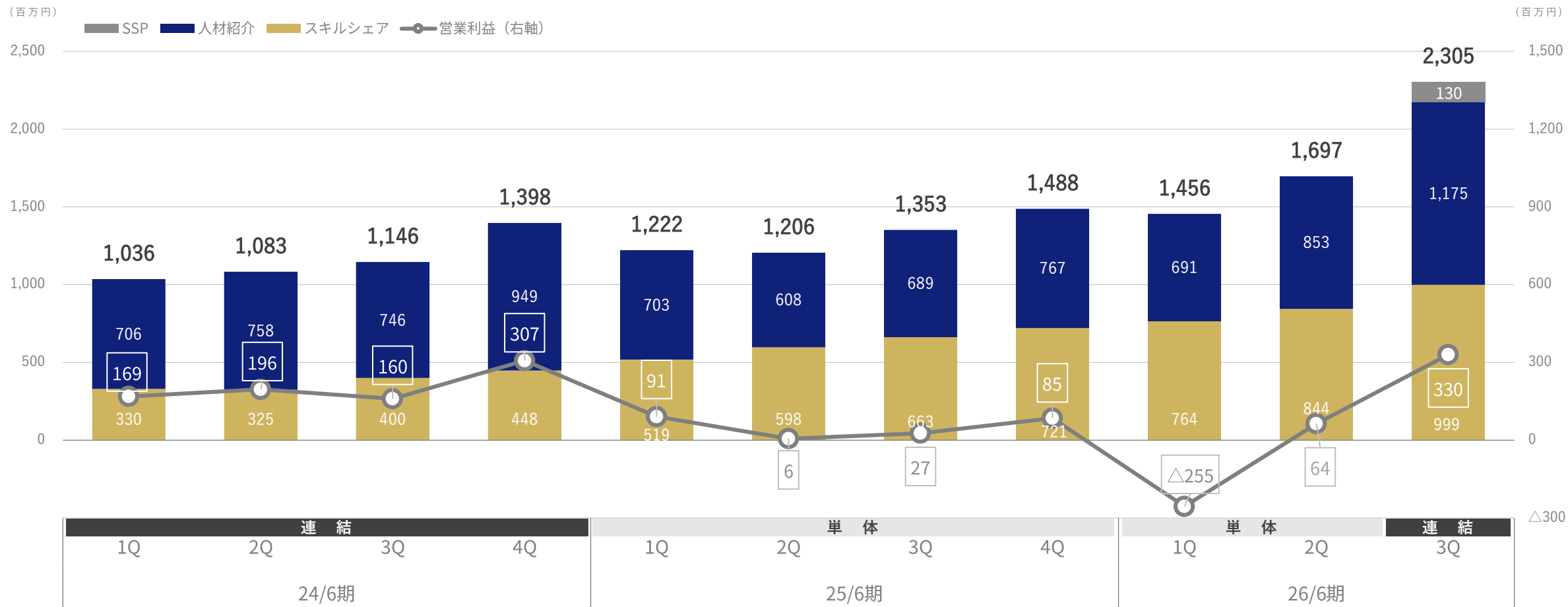
売上高はスキルシェアの高成長に加え、人材紹介の伸長も寄与し、順調に拡大。
また、当四半期より連結決算へ移行しており、子会社業績を含む連結ベースで開示。

(百万円)	25/6期 3Q累計実績 (単体)	26/6期			
		3Q累計実績 (連結)	YoY	対通期計画進捗率* ₁	通期計画* ₁
売上高	3,782	5,459	-	68.2%	8,000
└ 人材紹介	2,001	2,720	-	-	-
└ スキルシェア	1,780	2,608	-	-	-
└ SSP (子会社)	-	130	-	-	-
売上総利益	2,065	2,987	-	-	-
売上総利益率	54.6%	54.7%	-	-	-
営業利益	125	138	-	30.2%	460
営業利益率	3.3%	2.5%	-	-	5.8%
経常利益	128	146	-	31.8%	460
当期純利益	250	84	-	35.0%	240
EPS (円)	50.08	16.86	-	-	48.19

*1：2026年5月14日「連結決算への移行に伴う通期連結業績予想のお知らせ」にて公表された連結業績予想を参照

連結 全体 | 売上高・営業利益の四半期推移

第3四半期は、人材紹介・スキルシェアの双方が伸長し、四半期売上高・営業利益ともに過去最高を更新。
また、当四半期より連結決算へ移行しており、子会社業績を含む連結ベースで開示している。



単 体

全体 | 第3四半期累計業績サマリー

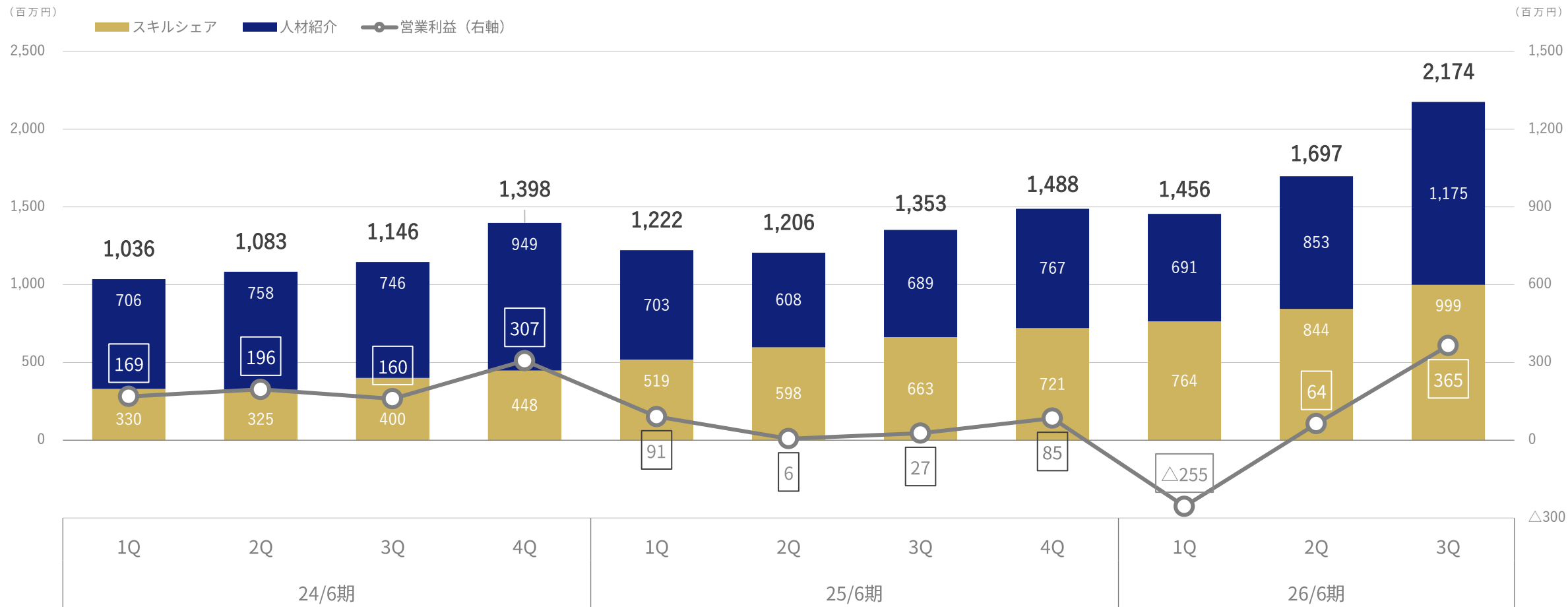
スキルシェアの高成長と人材紹介の伸長により売上高は順調に拡大。
営業利益は上期に集中した戦略投資をこなして黒字化を達成。

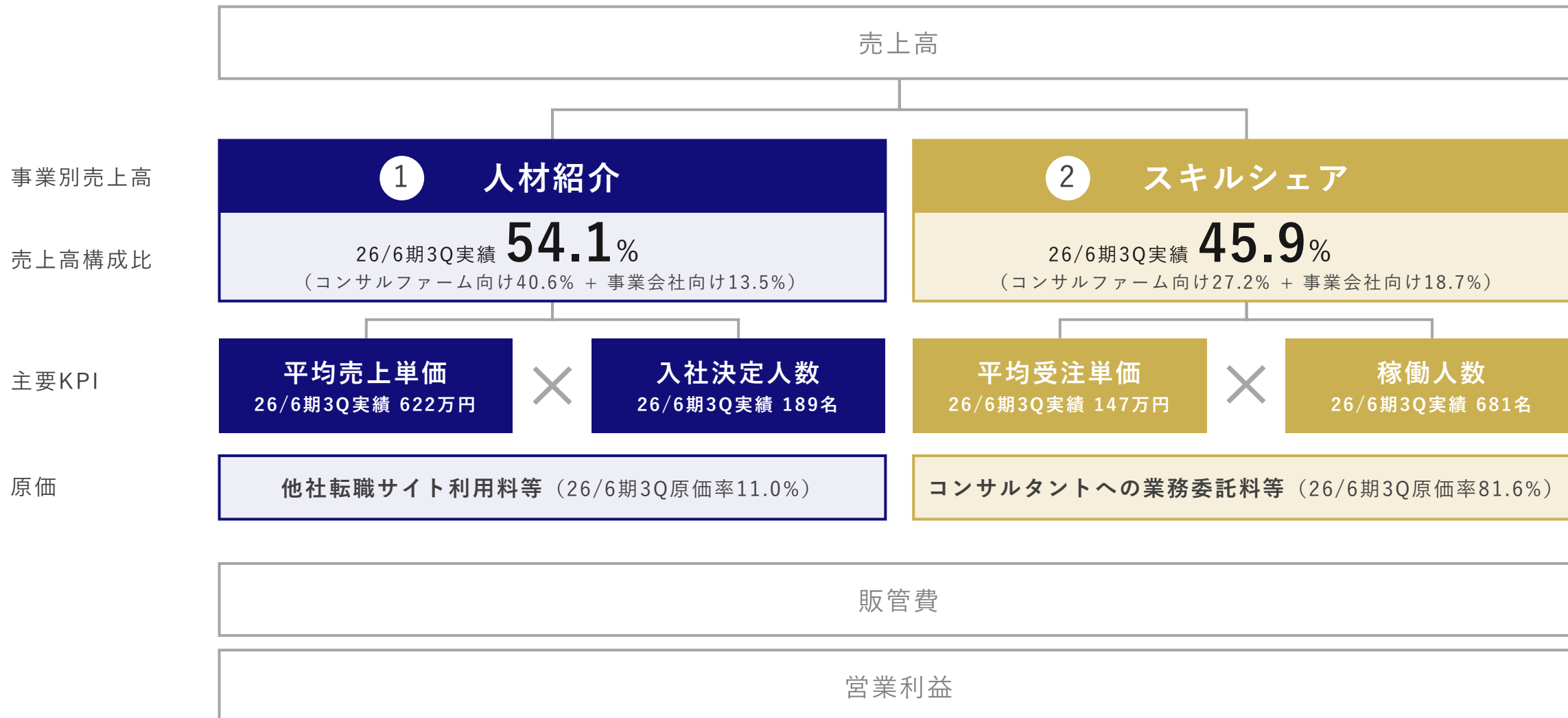
(百万円)	25/6期 3Q累計実績	26/6期		
		3Q累計実績	YoY	(参考) 期初通期計画*1
売上高	3,782	5,328	+40.9%	6,920
└ 人材紹介	2,001	2,720	+35.9%	3,790
└ スキルシェア	1,780	2,608	+46.5%	3,130
売上総利益	2,065	2,886	+39.7%	-
売上総利益率	54.6%	54.2%	△0.4pt	-
営業利益	125	174	+39.1%	350
営業利益率	3.3%	3.3%	+0pt	5.1%
経常利益	128	181	+41.3%	340
当期純利益	250	122	△51.0%	220

*1：2026年5月14日「連結決算への移行に伴う通期連結業績予想のお知らせ」にて連結決算への移行に伴い単体の業績予想は取り下げ済み

単体 全体 | 売上高・営業利益の四半期推移

第3四半期は、人材紹介・スキルシェアの双方が伸長し、四半期売上高・営業利益ともに過去最高を更新。
営業利益は、前倒しで実行した人的資本投資および広告宣伝投資の成果が売上成長につながったことで大きく改善。

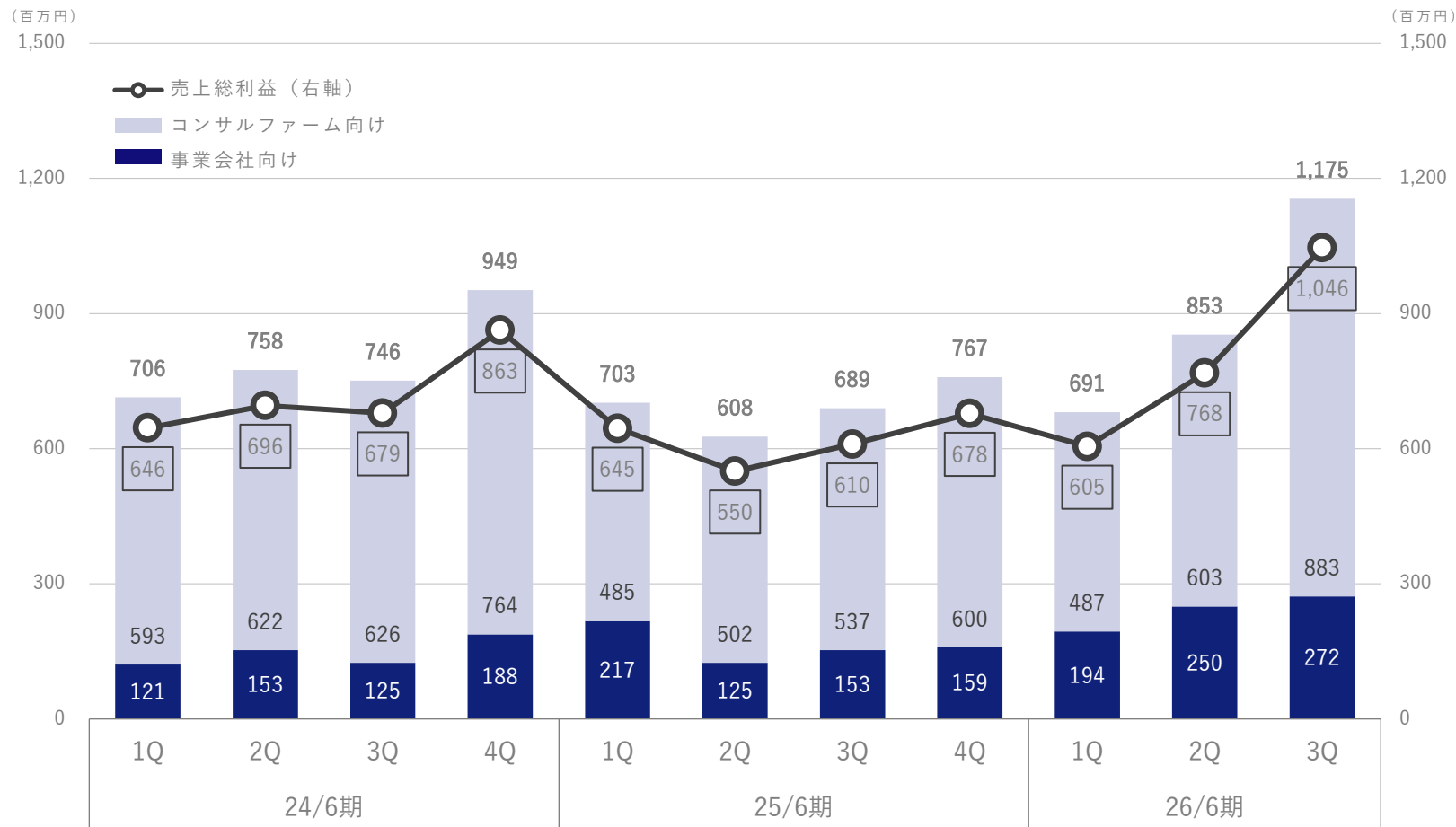




単体

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需要回復を背景に入社決定人数が大きく伸長。
事業会社向けも営業体制強化の効果が表れ、売上高は高成長を継続。



● 主要KPI (3Q実績)

	平均単価	決定人数
コンサルファーム向け	6.3百万円 QoQ + 20.1%	139人 QoQ + 21.9%
事業会社向け	5.4百万円 QoQ + 21.4%	50人 QoQ △ 10.7%

● 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大きく回復した。
- 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、売上高は過去最高を更新。

*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。

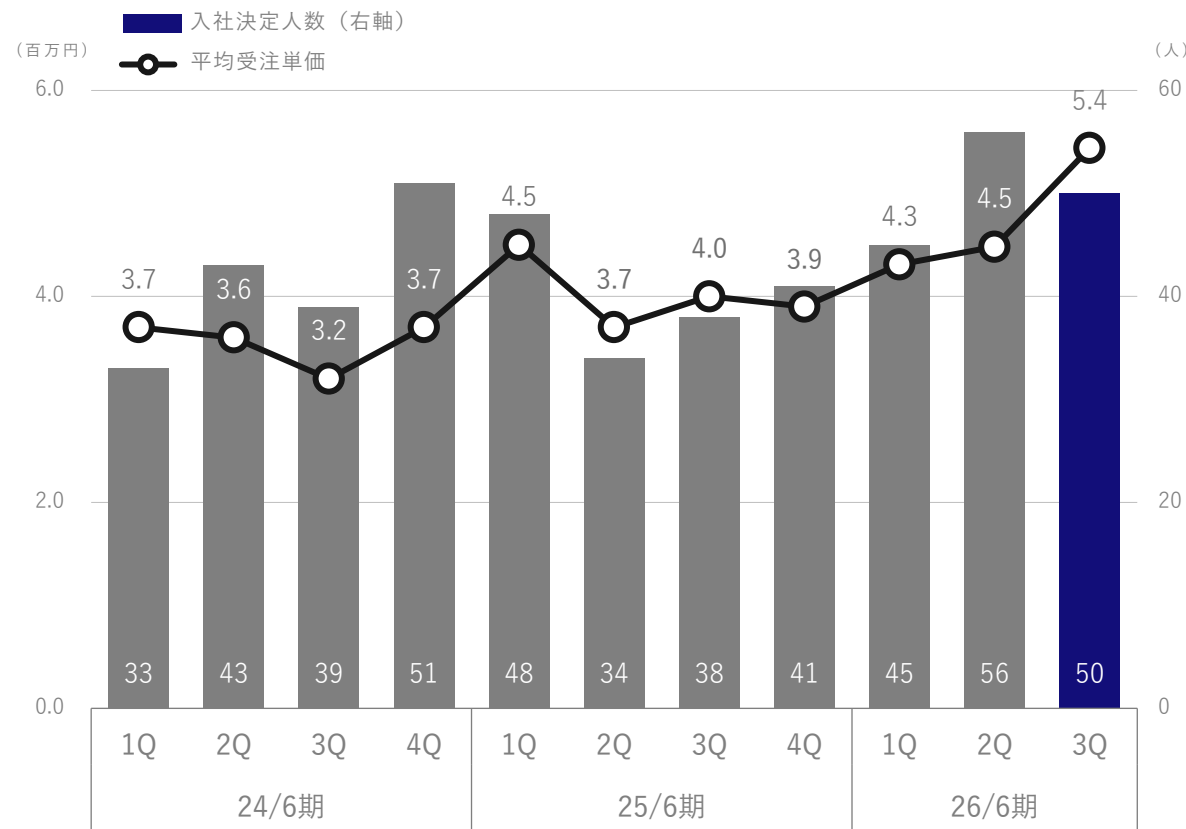
単体

① 人材紹介 | 主要KPIの四半期推移（顧客属性別）

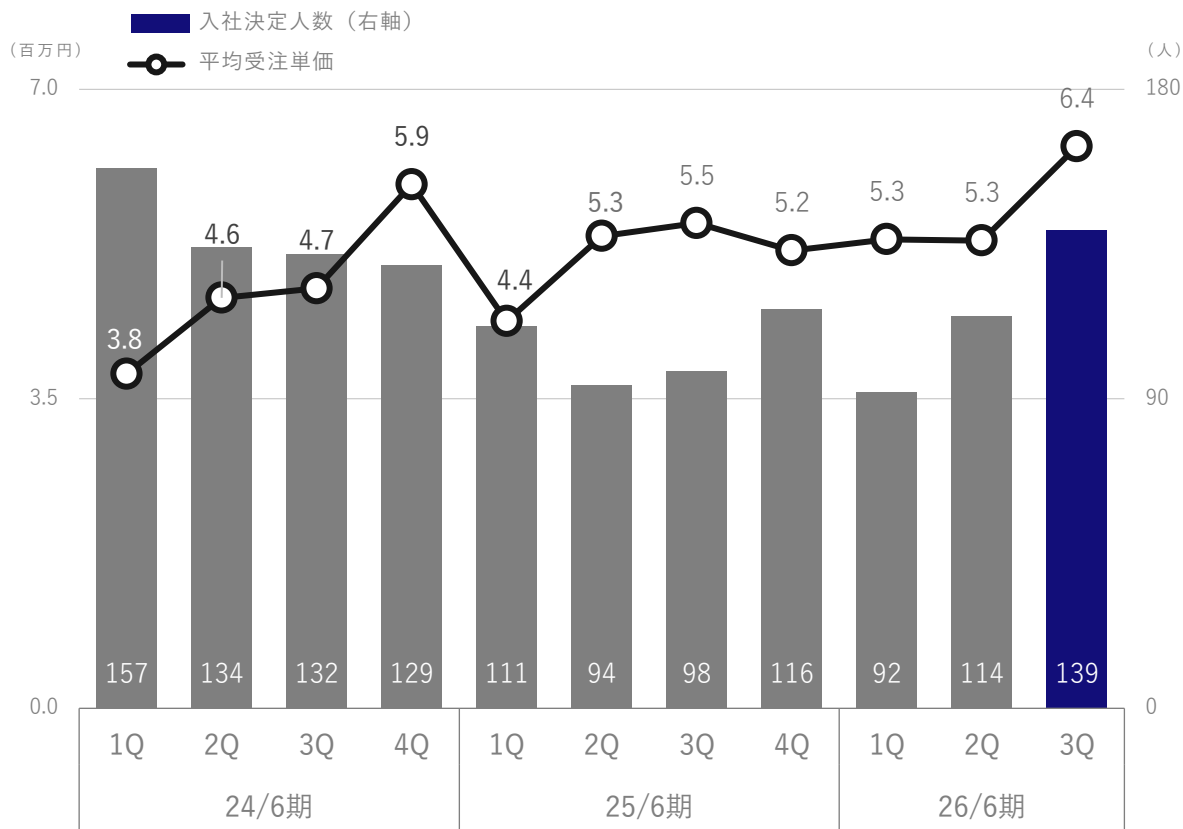
良好な需要環境と大型案件の寄与により、平均売上単価は高水準で推移。

コンサルファーム向けの入社決定人数は、堅調な需要を背景に2四半期連続で高い伸びを示した。

● 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）

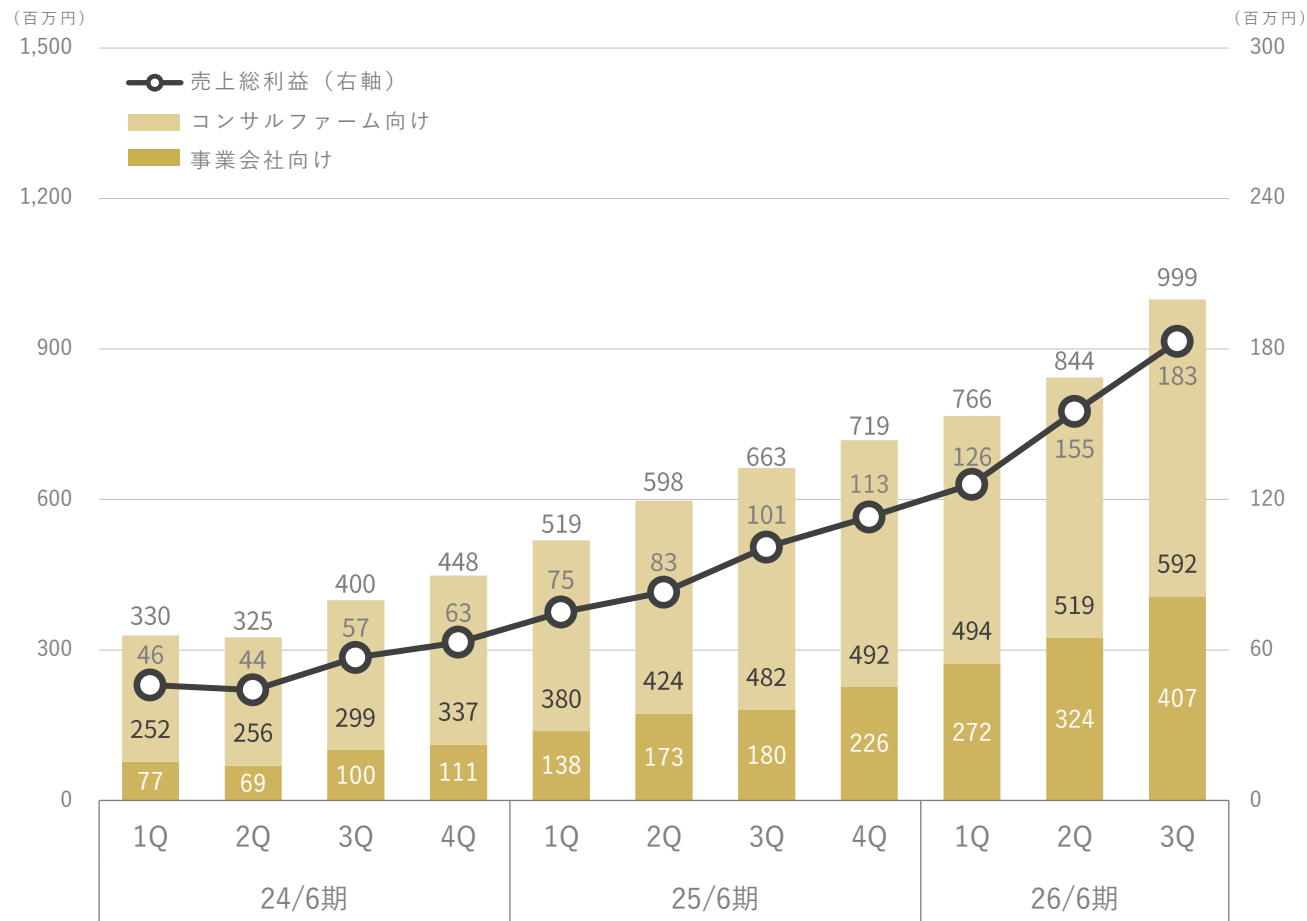


*1：求職者が求人企業に入社後一定期間内に自己都合により退職した場合、紹介手数料の一部を返金する契約を締結しております。上記算出過程において、当該返金対象となった場合は売上高から控除せず、入社決定人数からも控除していません。また、人材紹介の一部取引について外部提携する場合がありますが、当該提携先で決定した場合は、入社決定人数に含めておりません。そのため、入社決定人数に平均売上単価を乗じた数値が会計上の売上高と一致しない場合があります。

単体

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DX需要と営業体制強化を背景に高成長を継続。
コンサルファーム向けも体制拡充の効果が表れ、大きく回復。



● 主要KPI (3Q実績)

	受注単価		稼働率	稼働人数
コンサルファーム向け	100%稼働単価*1	稼働率	稼働人数	
	2.1百万円	75.8%	362人	
	平均受注単価 (実績)		1.63百万円	
	QoQ Δ 5.0%		QoQ +19.9%	
事業会社向け	2.2百万円	57.5%	319人	
	平均受注単価 (実績)		1.27百万円	
	QoQ +3.7%		QoQ +20.8%	

● POINT

- DXの旺盛な需要が続く中、前期から採用を強化しているフロント部門人員の戦力化により売上高は9四半期連続、売上総利益は8四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や、AI人材の需要拡大を受けて、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。

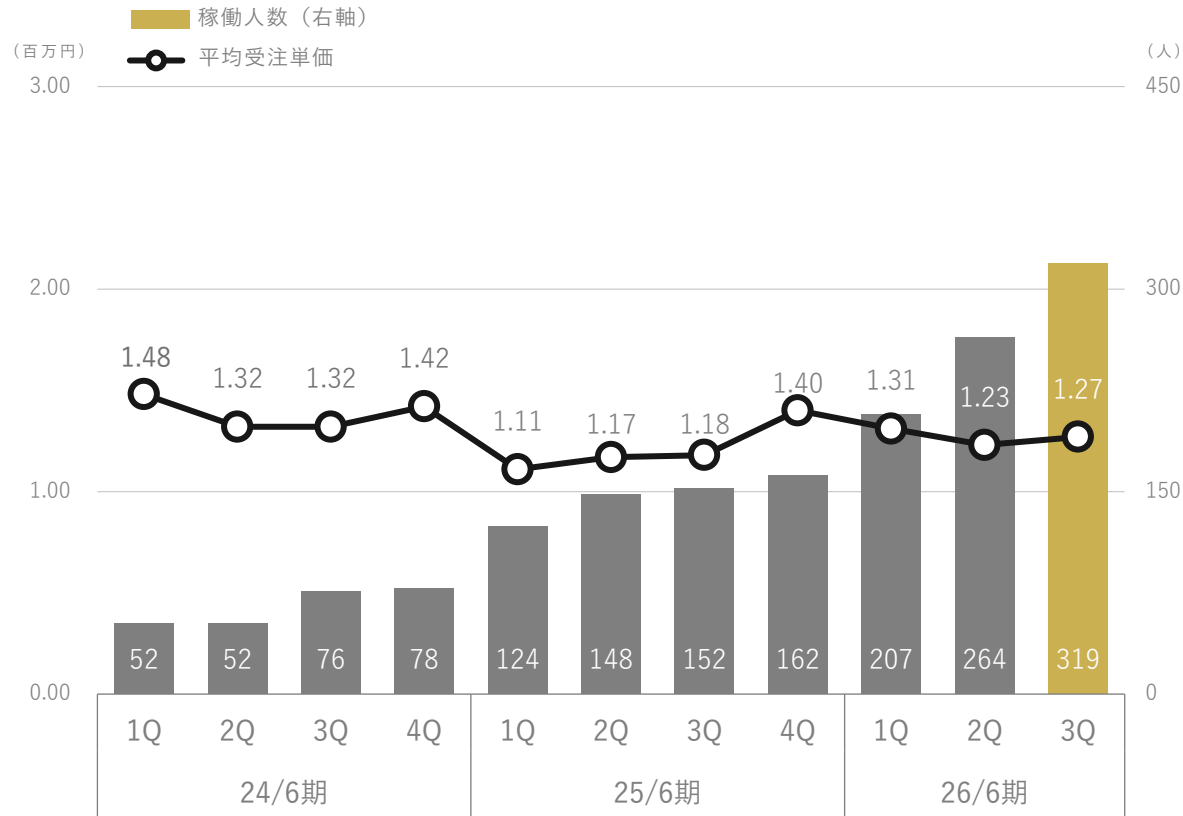
*1：100%稼働単価は、稼働率100%（1日8時間×週5日×4週＝160時間）に換算して当社算出

単体

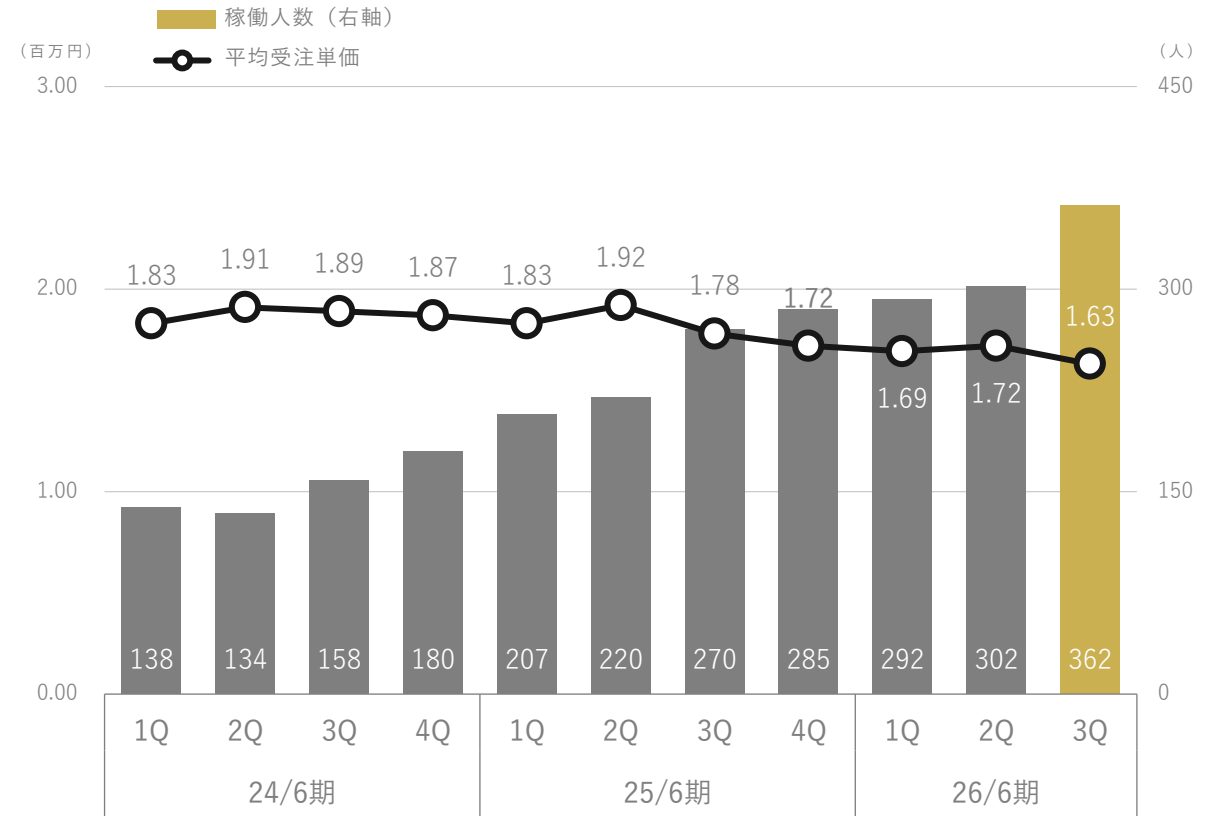
2 スキルシェア | 主要KPIの四半期推移（顧客属性別）

事業会社向けの平均受注単価が低下しているが、100%稼働時受注単価は高水準を維持（前項参照）。
フロント部門の体制強化で新規顧客の開拓が進んだ事業会社向けの稼働人数は大きく伸長。

● 稼働人数、平均受注単価の推移（事業会社向け）



● 稼働人数、平均受注単価の推移（コンサルファーム向け）



単体

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。

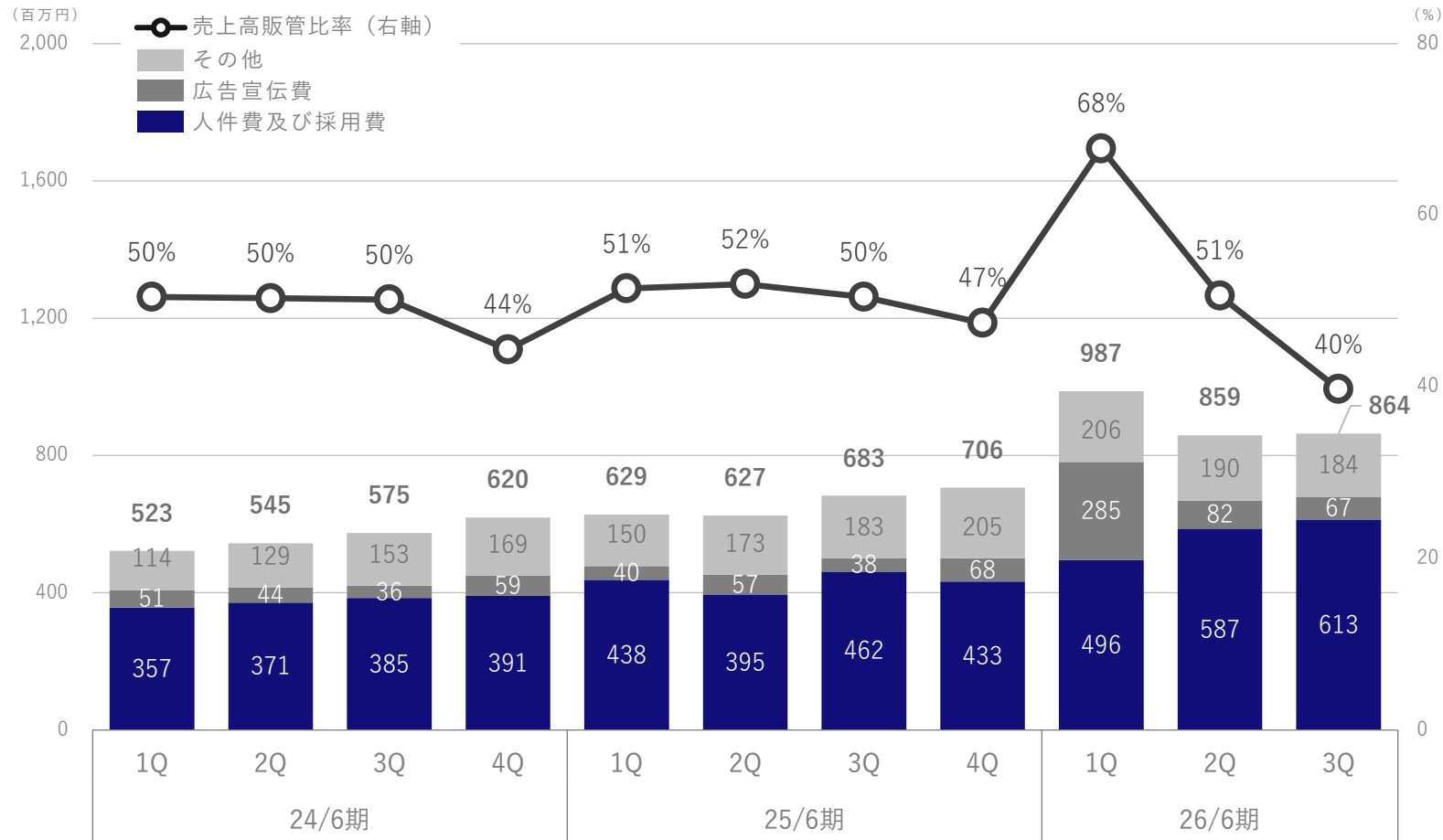
● 稼働率を背景にしたコンサルファーム・事業会社間の平均受注単価の違い



*1：稼働率100%の定義は1日8時間×週5日×4週＝160時間。

単体 全体 | 販売費及び一般管理費四半期推移

第3四半期の販管費は前四半期比で横這いだが、戦略投資効果の顕在化により売上高が大きく伸長したため、販管費率は低下。



従業員数

(人)	25/3期末	26/3期末	QoQ
フロント部門	112	124	+12
その他	58	63	+5
合計	170	187	+17

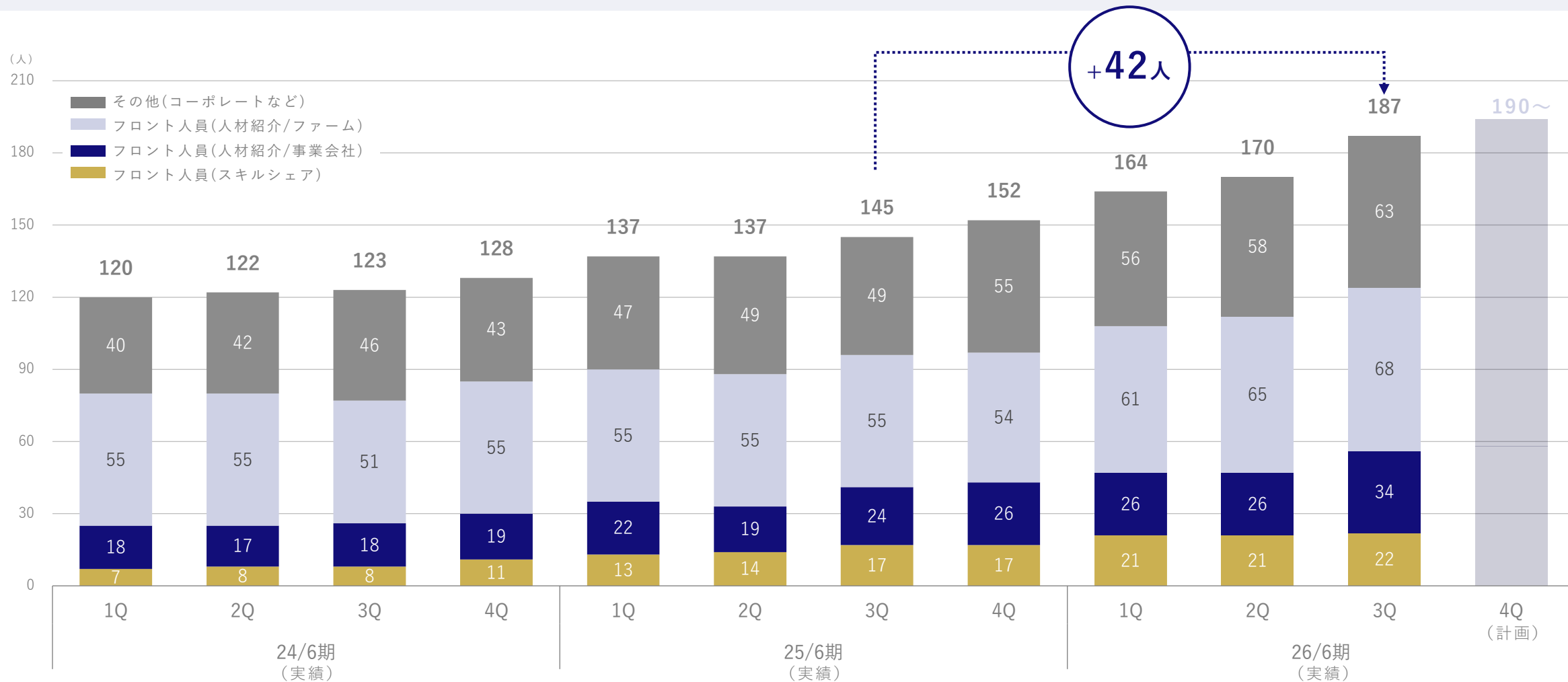
増加

POINT

- 26/6期3Qは、事業会社向け人材紹介のフロント部門の中途採用等、人的資本投資がやや増加したが、戦略投資効果の顕在化で売上高が大きく伸長したことにより、販管費率が39.7%まで低下。
- 広告宣伝費は、TVCMが一巡したことでQoQ△18%。当期の戦略投資予算を一部、広告宣伝投資から人的投資にアロケーションしており、4Qも広告宣伝投資は限定的な水準にとどまる見通し。

単体 全体 | 従業員数四半期推移

第3四半期は需要が大きく回復したファーム向け人材紹介に加えて、成長著しい事業会社向け人材紹介のフロント部門の採用に注力。引き続き即戦力級の人材を確保できており、早期の戦力化を見込む。



トピックス (1/3) | 「人的資本経営品質2025」に選出

● 2026年2月25日 リリース

- 一般社団法人 HR テクノロジーコンソーシアム、HR 総研（ProFuture 株式会社）、一般社団法人人的資本と企業価値向上研究会が共同で実施した「人的資本調査2025」において、「人的資本経営品質 2025」に選出

「人的資本調査2025」実施概要

- 一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム、HR総研（ProFuture株式会社）、一般社団法人人的資本と企業価値向上研究会が共同で実施
- 「全社的な人的資本経営の体制」、「リスクと機会の分析と戦略の立案」、「人的資本投資の実行」、「データドリブンなPDCAサイクル」、「ステークホルダー開示と対話」についての企業の取組状況をアンケート調査。
- 調査結果については、全体サマリーを公開し、わが国における人的資本の取組状況を広く発信。
- さらに、優れた人的資本経営・情報開示に取り組む企業を「人的資本リーダーズ」ならびに「人的資本経営品質」として表彰し、これらの企業の取組内容を好事例として発信することで、社会全体の人的資本取組推進を後押しすることを目的とする。



人的資本経営品質2025

人的資本調査の回答結果を定量分析し、人的資本経営・開示の取り組みが高水準で実践されていると認められた企業を「人的資本経営品質2025」として表彰

トピックス（2/3） | 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 ————— コンサルファームの経営・マネー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。

トピックス（3/3） | 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

● 2026年5月14日 リリース

- ・ フォーティエンスコンサルティング株式会社が主催する「FORTIENCE Award of Excellence 2025」で「Partner Award 2025 PLATINUM」および「Individual Award 2025 個人賞」を受賞

概要

フォーティエンスコンサルティング株式会社が主催する「FORTIENCE Award of Excellence 2025」において、全エージェン特の中で第2位の入社実績を収め「PLATINUM賞」を受賞。また個人部門においても、当社コンサルタントの郡 勇喜が「Individual Award 2025 個人賞」に選出。

FORTIENCE Award of Excellence 2025

エージェン特部門
年間入社実績数
「PLATINUM賞」

2位

個人部門
年間入社実績数 個人賞

表彰式の様子▶

FORTIENCE Award of Excellence

FORTIENCE
CONSULTING

Partner Award 2025

PLATINUM

アクシスコンサルティング株式会社 様

© Fortience Consulting Inc. All rights reserved. | 1

IR活動への取組み（1/2）

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



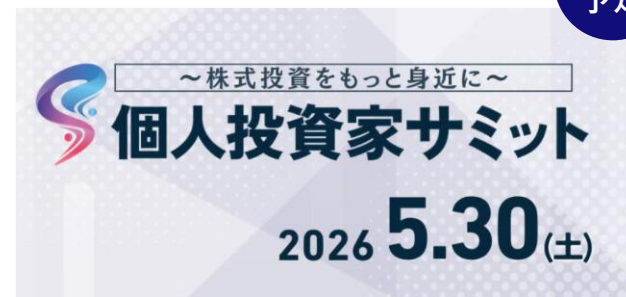
ファクトシートの開示

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

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



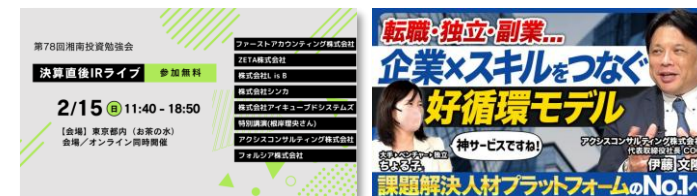
機関投資家向けコミュニケーション

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

直近の参加履歴



IR活動への取組み（2/2）

様々なチャネルを活用し、開示の量を増やすことで、企業認知や戦略の理解促進を推進。
同時に、メディアから自社IRサイトへ流入した投資家の欲しい情報を取得しやすいようサイトUIも改修済み。

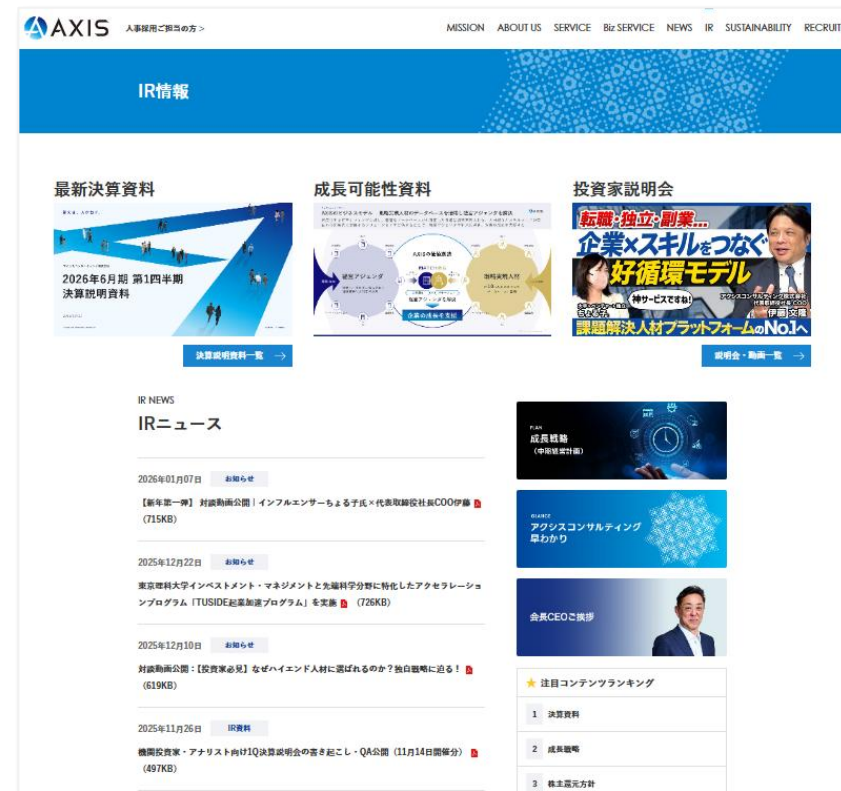
IR活動量の増加（直近のイベント関連ピックアップ）

	日付	内容
1.	25/9/9	企業レポート フィスコ『企業調査レポート』
2.	25/9/11	対談動画公開 DAIBOUCHOUがトップに聞く！公開Q&Aセミナー
3.	25/9/17	対談動画公開 ログミー坂本慎太郎氏（B コミ）
4.	25/9/19	対談動画公開 Japan Stock Channel 金成柱氏
5.	25/9/30	QA公開 IRセミナーの未回答QA
6.	25/10/7	企業レポート アナリストレポート『ブリッジレポート』
7.	25/11/13	決算開示 26/6期 第1四半期決算発表 + ファクトシート
8.	25/11/14	勉強会登壇 Kabu Berry勉強会
9.	25/11/17	決算動画公開 IRTV『26/6期 第1四半期決算説明会』
10.	25/11/18	書き起こし/QA Kabu Berry勉強会
11.	25/12/10	対談動画公開 【投資家必見】なぜハイエンド人材に選ばれるのか？独自戦略に迫る！
12.	26/1/7	対談動画公開 インフルエンサーちよる子氏
13.	26/2/13	決算開示 26/6期 第2四半期決算発表 + ファクトシート
14.	26/2/15	勉強会登壇 湘南投資勉強会
15.	26/3/12	株主通信 「AXIS通信」2026年6月期 中間期
16.	26/5/30	セミナー登壇 IR Robotics「個人投資家サミット」

※記載事項は、本資料公表時点の予定に基づいております。

IRサイト 一部改修実施

投資家の情報取得を容易にするために改修



Appendix

04

● 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	762百万円（2026年3月末現在）
従業員	187名（2026年3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子会社化

基本情報 | 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

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

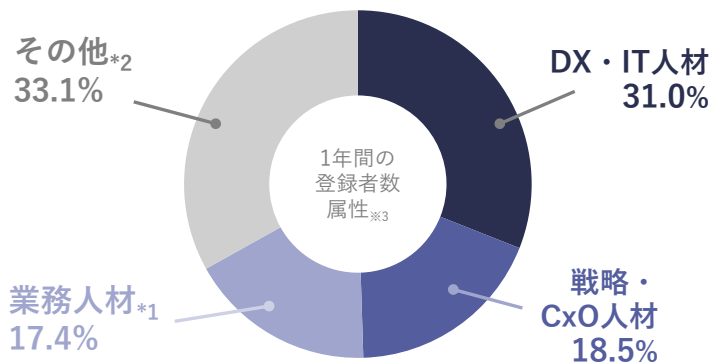
競争優位性 | ① 業界トップクラスの「スキルデータベース」

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10万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

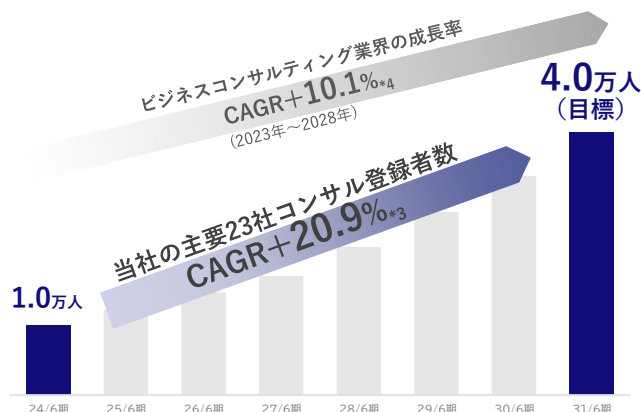
属性

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コンサル*5の登録者数は
30%以上(業界トップシェア)



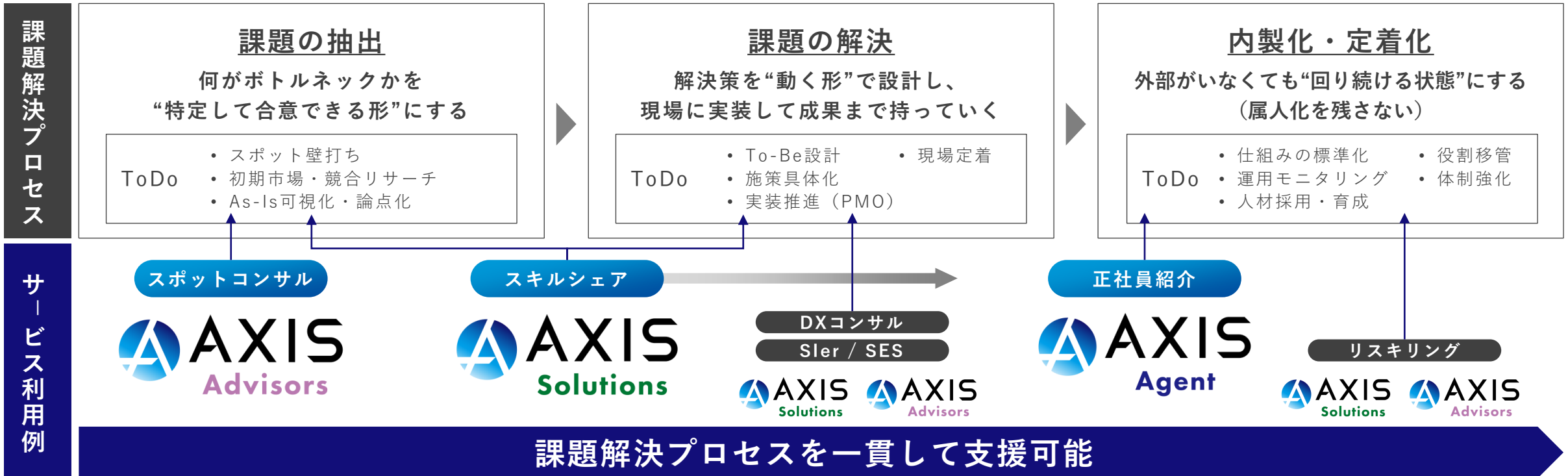
*1：業務人材：会計、SCMなどのスキルを有する人材 *2：その他人材：マーケティング、営業などのスキルを有する人材 *3：23/6期時点で集計 ※4：出典: IDC's Worldwide Semiannual Services Tracker, April 2024 ※5：デロイト・トーマツコンサルティング、EYストラテジー・アンド・コンサルティング、KPMGコンサルティング及びPwCコンサルティングの4社の総称。なお、「〇人にひとり」の母数には、コンサルタント以外のバックオフィス系の人員数も含む。

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

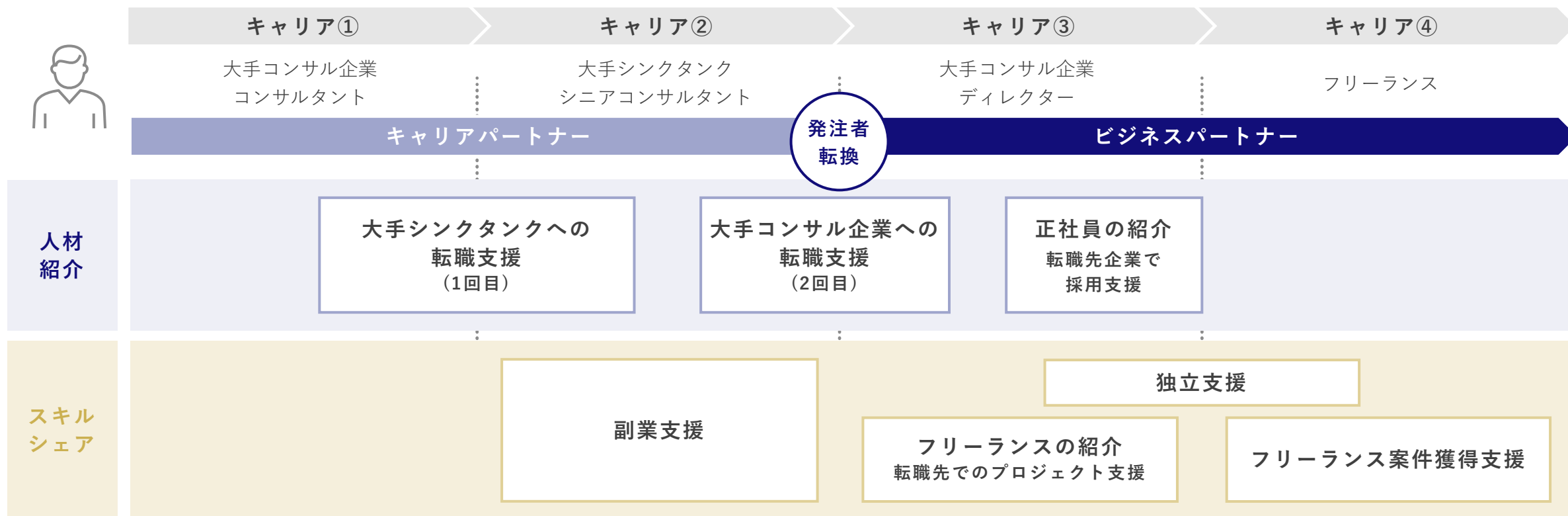
(例) 課題解決のプロセスと当社サービス



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



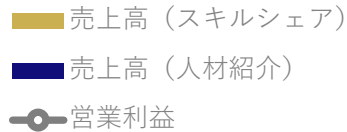
中期経営計画 | サマリー

事業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。

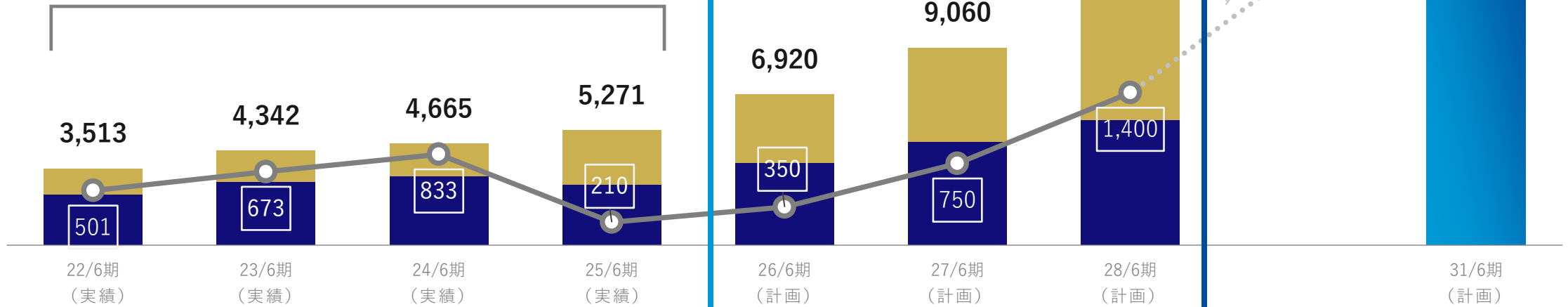
31/6期に向けた飛躍に備え、26/6期～28/6期を構造改革期間とし、戦略的な先行投資を実行。

● 売上高と営業利益の推移

(百万円)



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

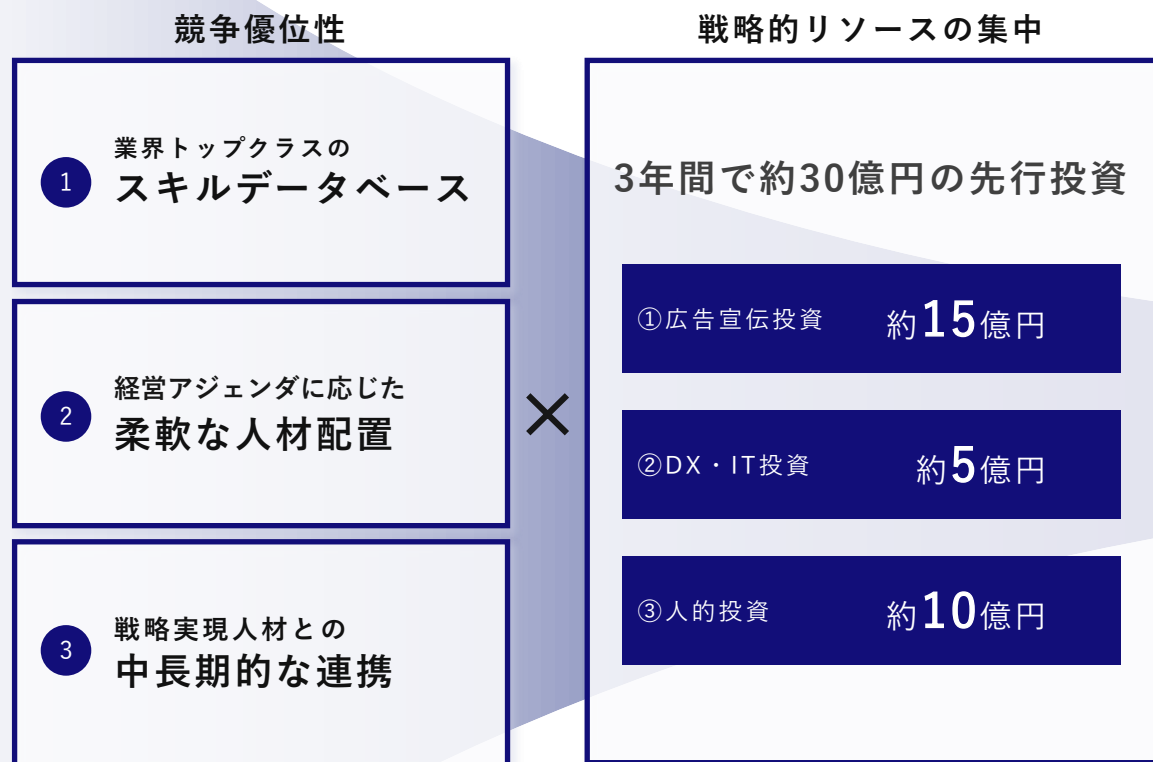


スキルシェア	1,172	1,424	1,504	2,502	3,130	4,300	5,520
人材紹介	2,340	2,918	3,161	2,768	3,790	4,760	5,770

中期経営計画 | 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。

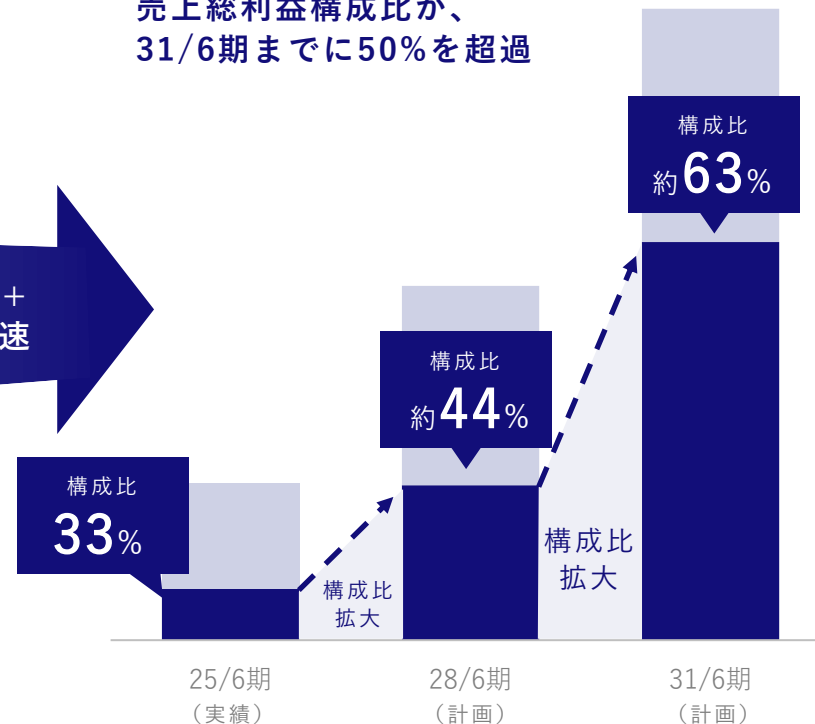
● 成長戦略の全体像



● 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）

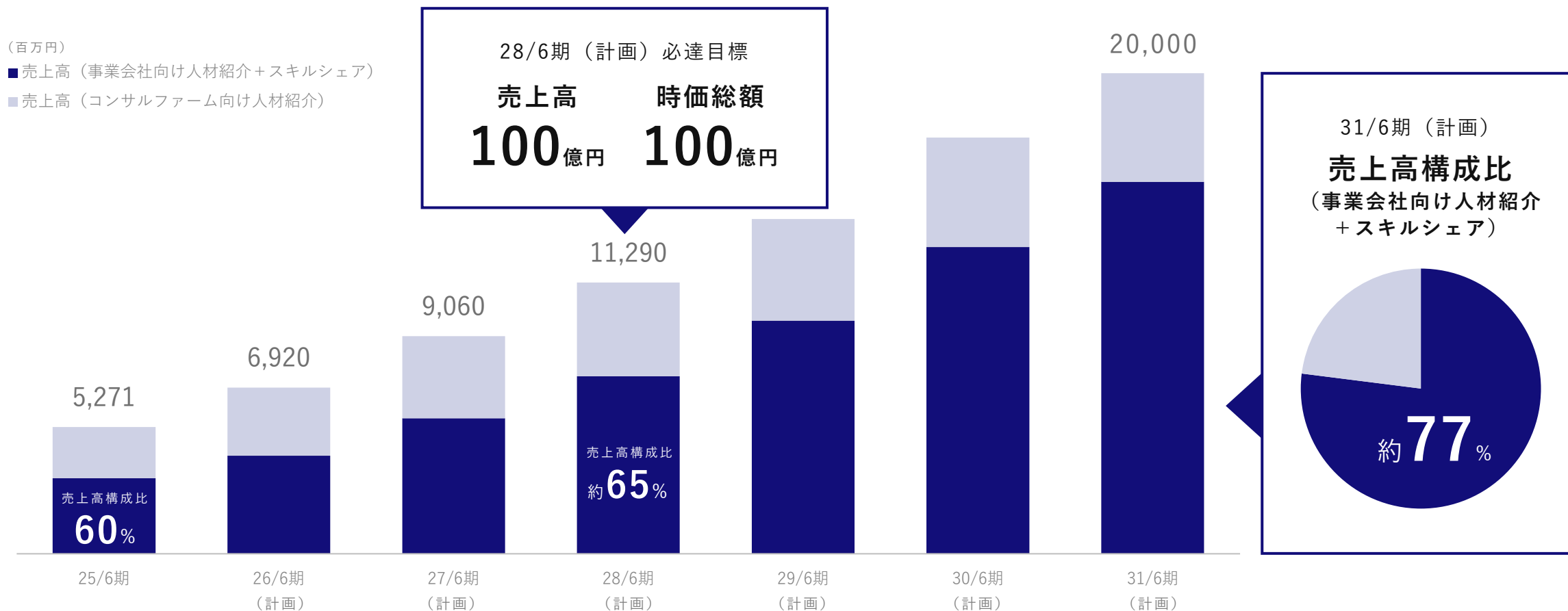
事業会社向け人材紹介+スキルシェアの売上総利益構成比が、31/6期までに50%を超過



中期経営計画 | 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



中期経営計画 | 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)

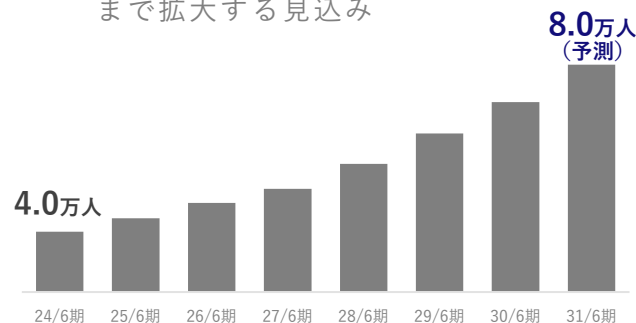
推定 **334** 万人^{*1}

● 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% : 24/6期)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

業界に欠かせない
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、「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。

中期経営計画 | 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

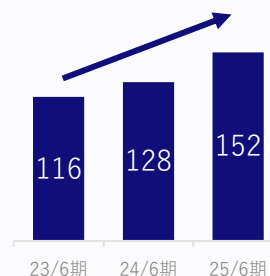
事業会社向け

事業会社向け
売上高拡大

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



- 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

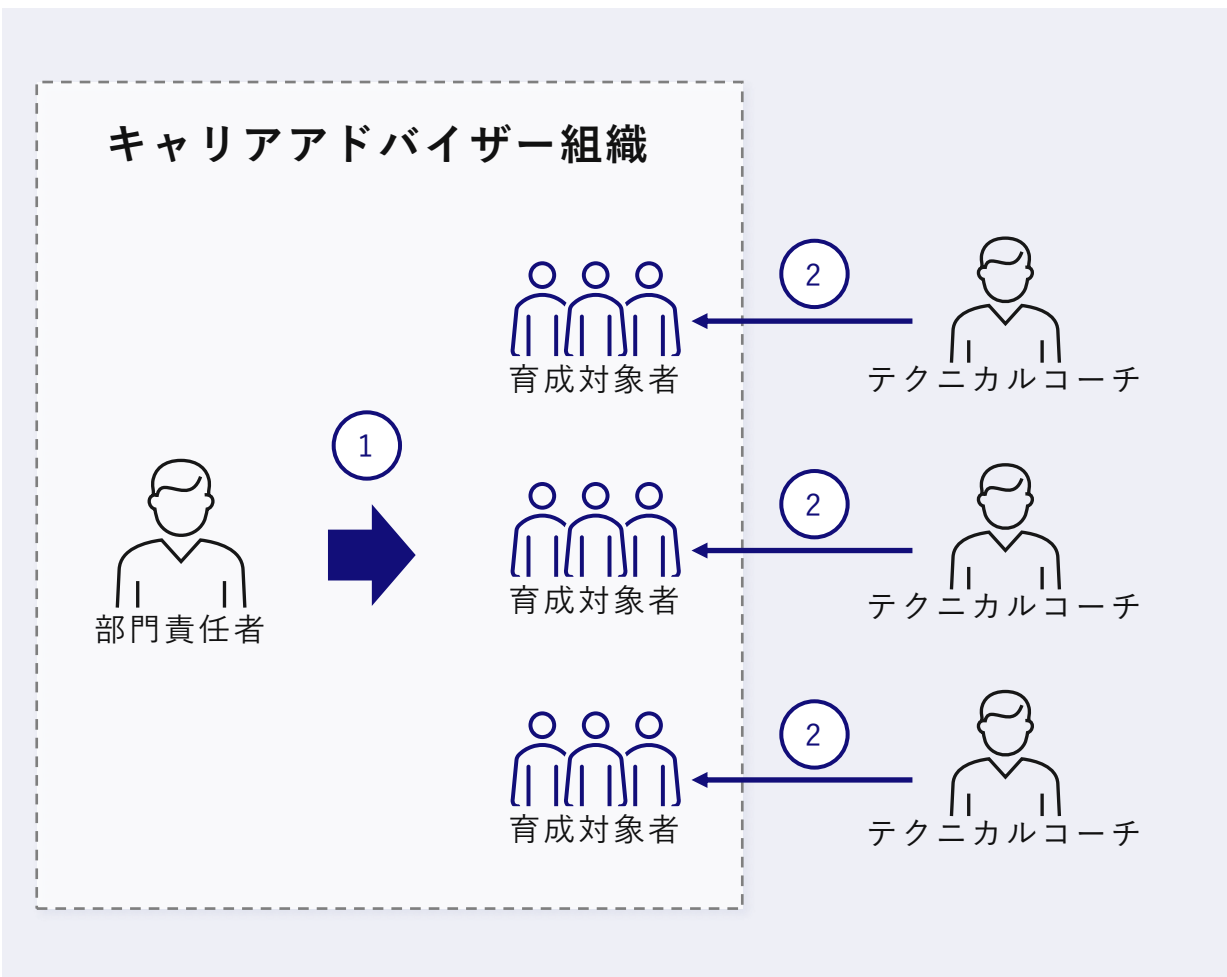
施策内容

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

中期経営計画 | 【施策例①】 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

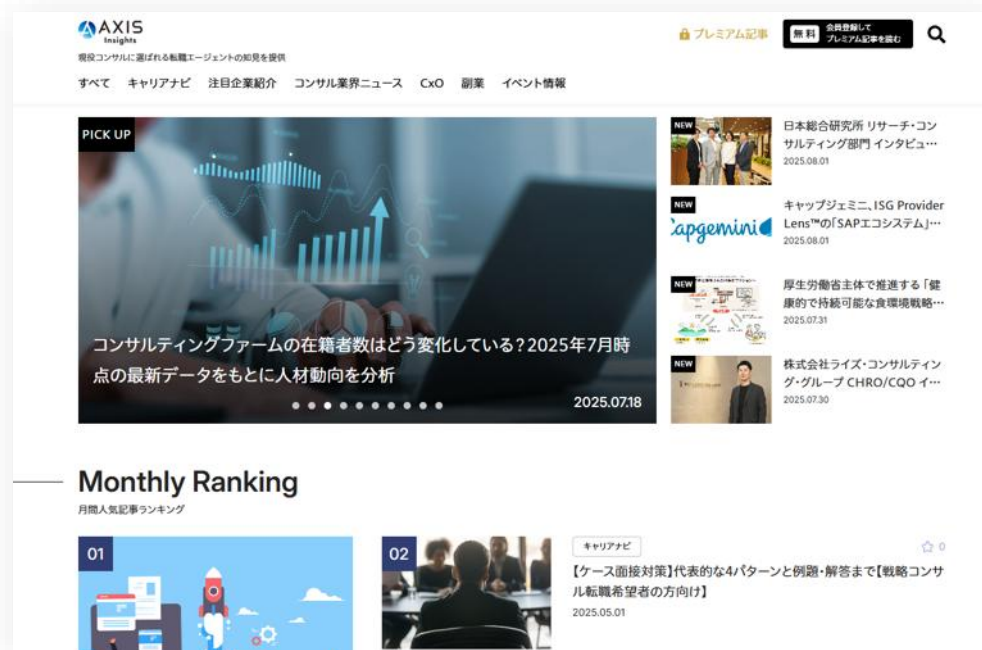
▶ナレッジを共有し、属人性を解消

中期経営計画 | 【施策例②】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。



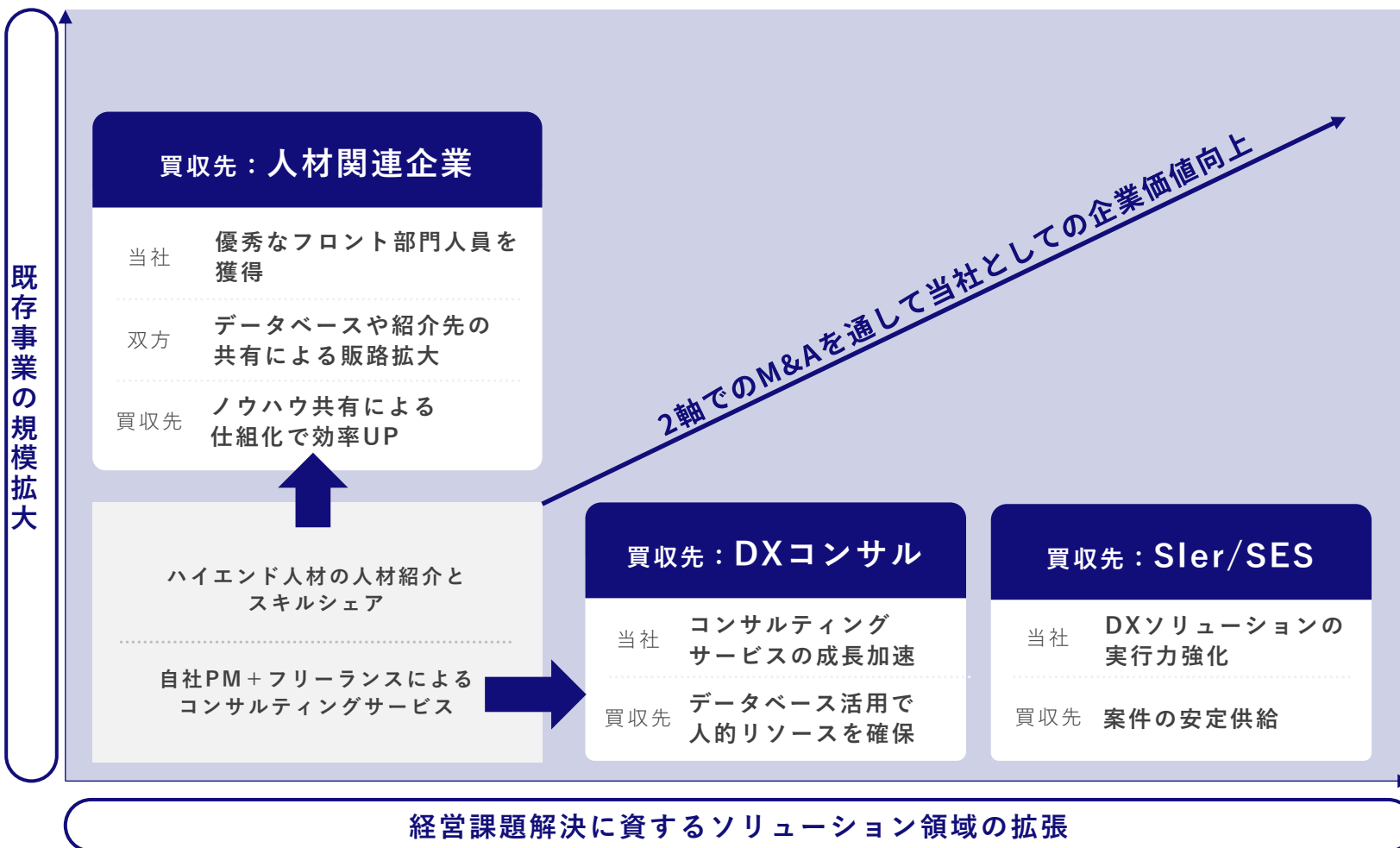
YouTube

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。



M&A戦略 | 今後のM&Aの具体的ターゲット

M&Aは「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。
当社の人材供給力・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。



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等をM&Aの対象とし、顧客基盤や人材データベースの統合を通じて既存事業の事業規模拡大と収益基盤強化を図る。

経営アジェンダ解決に資するソリューション領域の拡張

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。

M&A戦略 | 当社ならではのPMIによるバリューアップ

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対象となるコンサル・SIer・SESが抱える「人材不足」「案件不足」という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。

ロールアップのボトルネック要素

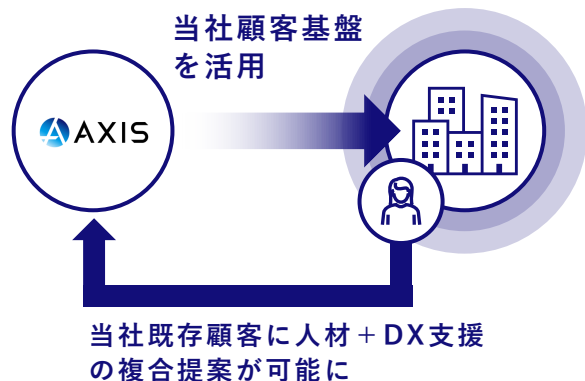
稼働率が安定しない

単価が上がらない

人材が集まらない

当社のロールアップが成立しやすい理由

営業力



案件創出力により

稼働率が改善

ロールアップにより

クロスセルが可能

上流案件の増加により

単価が上昇

採用力



人材供給力により

稼働数が増加


ハイエンド人材供給により

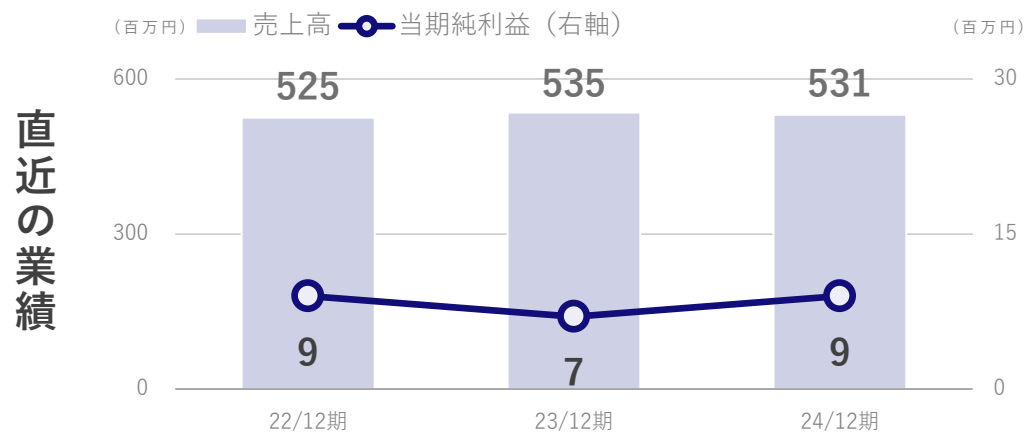
単価が上昇

M&A戦略 | M&A第1号案件としてサン・システムプランニング社を選定

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	44名（うちエンジニアは35名）



● 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※
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

単価

稼働率

採用

クロスセル

コスト

シナジー効果

上流工程への関与拡大による単価上昇

当社顧客基盤を活用した案件供給による稼働率向上

当社の人材DBを活用した採用力強化

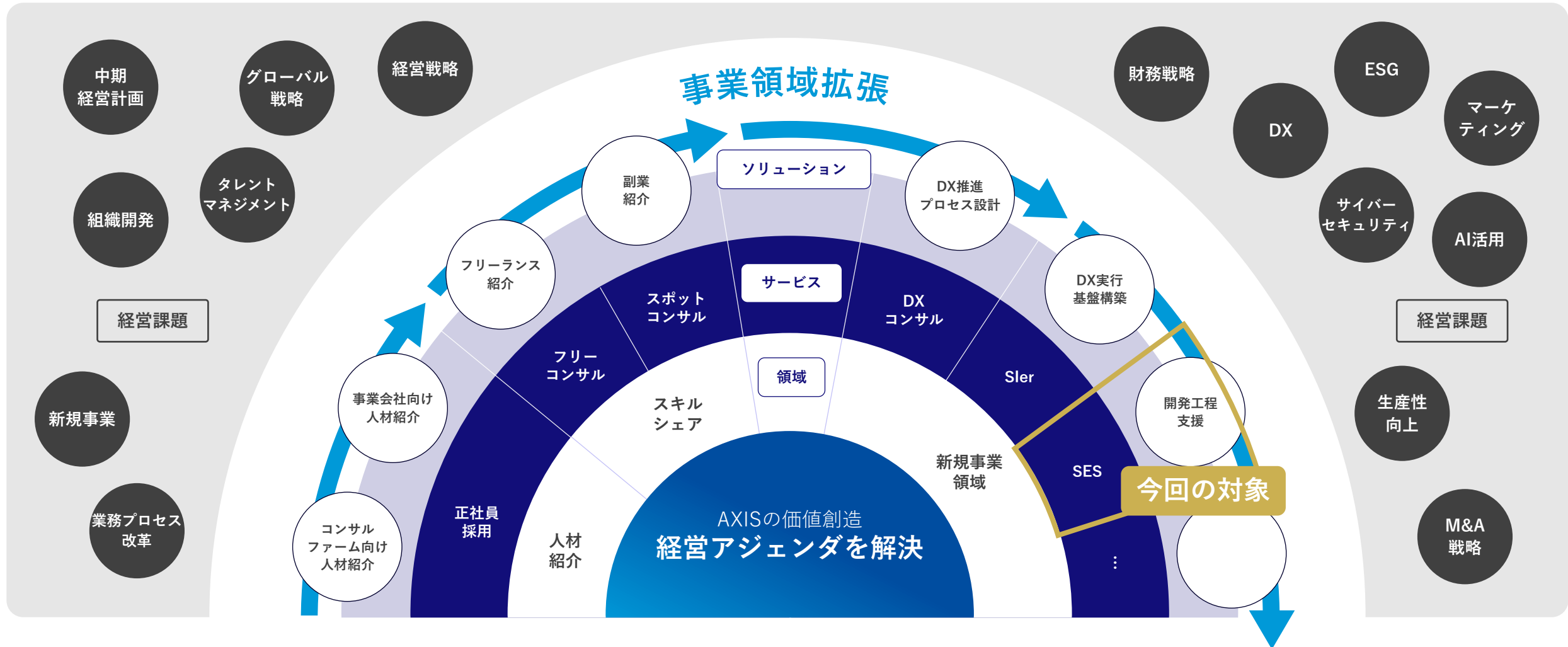
人材紹介・スキルシェアへの送客

間接部門合理化などによるコスト構造改善

M&A戦略 | SSP社のM&Aによる事業領域の拡張イメージ

今回のM&Aは、当社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。

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。



M&A戦略 | 成長投資と株主還元の両立

規律ある投資規律のもと、M&Aによる収益力基盤の強化を通じて、安定的かつ持続的な株主還元の拡大を目指す。
また、ロールアップ型M&Aを継続的に実行可能とする健全な財務バランスを確保している。

基本スタンス

M&Aは収益力を強化し、中長期的な株主還元を拡大に繋げる成長戦略

実行方針①

投資/財務規律

EV/EBITDA_{*1}規律

のれん考慮前営業利益黒字

実行方針②

資金余力

手元流動性

借入余力

実行方針③

株主還元への接続

EPS成長により還元余力を拡大させ
持続的な株主還元拡大を実現

*1：利払前・税引前・減価償却前利益。「営業利益+減価償却費+のれん償却費」で計算。

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か月～6か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	P10	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	P15	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	P11	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	P5	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	P6	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、2026年8月を予定しております。