



アクシスコンサルティング株式会社
事業計画及び成長可能性に関する事項

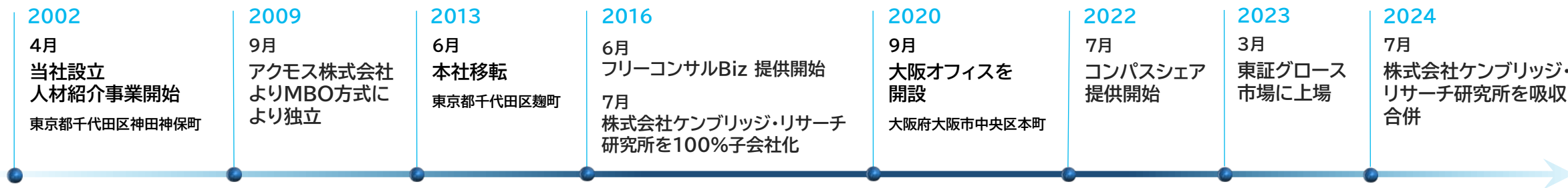
2024年9月30日



1. 会社概要
2. 市場環境、ビジネスモデルと優位性
3. 成長戦略
4. リスク情報



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



社名	アクシスコンサルティング株式会社	業務内容	人材紹介、スキルシェア
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	従業員	連結 128名 (2024年6月末現在) ※ 正社員及び契約社員の在籍者数
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	拠点	東京本社、大阪オフィス
設立	2002年4月	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
資本金	758百万円 (2024年6月末現在)		

あらゆる課題は、人で解決する。

私たちはこの日本の社会が抱える多くの課題を解決し、新しい価値の創造を促すことで、すべての人が幸福に暮らし、生き生きと働くことができる社会の実現に貢献したいと考えています。

そのためには人材を資源（Human Resources）より資本（Human Capital）と捉え、この国で不足、偏在するコンサルタントなどの高いレベルの専門性と能力を持った人材を最適配置し、企業や社会の課題解決、価値創造を推進、その価値がシェアされ循環し続けてゆくような社会をつくる必要があります。

そこで当社は課題の発見、解決、さらに新しい価値の創造に答えるため正社員採用、フリーコンサル、スポットコンサルなどの複合的なサービスを展開。あらゆる企業や組織の課題解決と価値創造にパートナーとして寄り添うと同時に、働く一人ひとりに柔軟な働き方や自律的なキャリア形成、活躍の場の広がりを提供しています。

これら活動を通じて課題解決につながるコンサルティングがもっと身近になり、誰もが自由に活用できる世の中となるのが、企業、産業、社会の課題の解決と新しい価値やイノベーションの創出を促し、この国によりよい未来をもたらすと、私たちは信じます。

課題解決と価値創造のパートナー



MISSION

人が生きる、人を活かす。
～人的資本の最大化・最適化・再配置～

VISION

**事業を通じて、新しい価値を創造し、
すべての人が生き生きと働く
社会創りをめざします。**



山尾 幸弘 代表取締役会長 CEO

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。



伊藤 文隆 代表取締役社長 COO

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。

荒木田 誠 取締役

HC本部長

日債銀総合システム(株)を経て、デロイトトーマツコンサルティング(現アビームコンサルティング(株))にて主に製造業コンサルティング業務を経験。2003年に当社入社。執行役員、(株)ケンブリッジ・リサーチ研究所代表取締役社長を経て、2021年に取締役HR事業本部長に就任。2024年より現職。

所 芳正 取締役

会長補佐 兼 コーポレート本部管掌

ロイタージャパン(株)等を経て、1991年に日本オラクル(株)入社。経理部長、監査室長、常勤監査役を歴任。その後(株)ユニマツリバティ、(株)大塚家具、匠大塚(株)、(株)WACULを経て、2019年に当社取締役管理本部長に就任。2024年より現職。

大友 良浩 社外取締役

1992年に(株)リクルート(現(株)リクルートホールディングス)入社。2002年弁護士登録。2010年よりはる総合法律事務所パートナー弁護士。企業法務、知的財産権訴訟、スポーツ選手代理人などを手がけ、数社の社外取締役・監査役を歴任。2020年に当社社外取締役に就任。

監査等委員

坂本 安東 取締役

三菱商事(株)にて一貫して中国ビジネスに従事、中国の製造企業に対する先端技術設備の導入支援や日本企業の中国進出支援を広く経験。2017年にJCMS(株)に入社。2019年より当社取締役、監査役を歴任。2021年より取締役監査等委員。

監査等委員

野間 自子 社外取締役





1986年に弁護士登録、早川総合法律事務所に入所。1999年より三宅坂総合法律事務所パートナー。知的財産権、会社法務、会社再生等を中心に経験。2020年に当社社外監査役に就任。2021年より社外取締役監査等委員。

監査等委員

高野 寧績 社外取締役

中央青山監査法人等を経て、2008年に野村證券(株)に入社後、ノムラ・ホールディング・アメリカに外向、経理財務を広く経験。2014年に高野税務会計事務所参画、養和監査法人社員も務める。2020年に当社社外監査役に就任。2021年より社外取締役監査等委員。

祖業である人材紹介事業はコンサルファーム向けからスタートし、M&Aにより事業会社向けにも拡大。その後、スキルシェア事業も立ち上げ、ハイエンド人材と企業の多様なニーズに応え続けている。

人材紹介事業		スキルシェア※事業	
正社員採用 (コンサルファーム向け)	正社員採用 (事業会社向け)	フリーコンサル	スポットコンサル
		 フリーコンサル Biz	 コンパスシェア
<ul style="list-style-type: none"> ● 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の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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 2016年に(株)ケンブリッジ・リサーチ研究所(CRI)を買収して事業開始 ● 7月1日付けでCRIは当社と統合 ● キャリアアドバイザーが橋渡し 	<ul style="list-style-type: none"> ● コンサルファームや事業会社のコンサル案件にフリーランス紹介 ● 戦略・DX分野の案件実績が豊富 ● 事業会社はハイエンド人材をリーズナブルな料金で活用可能 ● 当社のアドバイザーが橋渡し 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業会社は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 ● コンサル人材が登録 ● 当社のアドバイザーは非関与(Webによる自動マッチング)
(参考)人材側から見たサービスの位置づけ			
<div style="background-color: #0056b3; color: white; text-align: center; padding: 5px; border-radius: 10px;"> 転職 </div>		<div style="background-color: #0072bc; color: white; text-align: center; padding: 5px; border-radius: 10px;"> 独立 </div>	<div style="background-color: #0099cc; color: white; text-align: center; padding: 5px; border-radius: 10px;"> 副業 </div>

※ 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事業をスキルシェア事業と定義している。

1. 会社概要
2. 市場環境、ビジネスモデルと優位性
3. 成長戦略
4. リスク情報

長期ビジョン（目指す世界観）

ハイエンド人材と企業(事業会社・コンサルファーム)との橋渡し役となり、スキルのシェア・再配置を通じて日本社会の持続的な成長に貢献する。

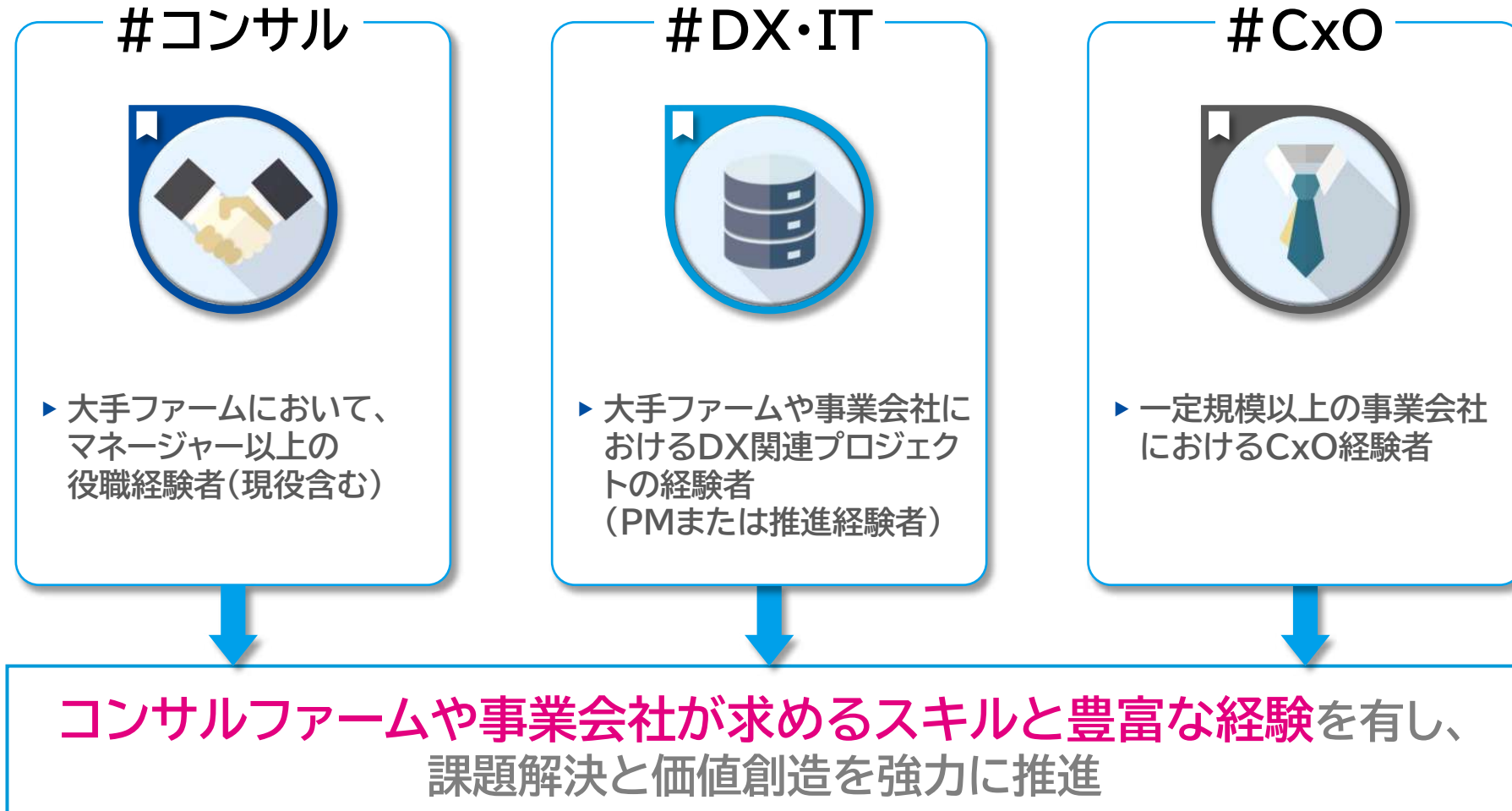


※1 出所:独立行政法人情報処理推進機構「DX白書2023」 Copyright 2023 IPA

※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
各比率は小数点以下四捨五入で表記しております。

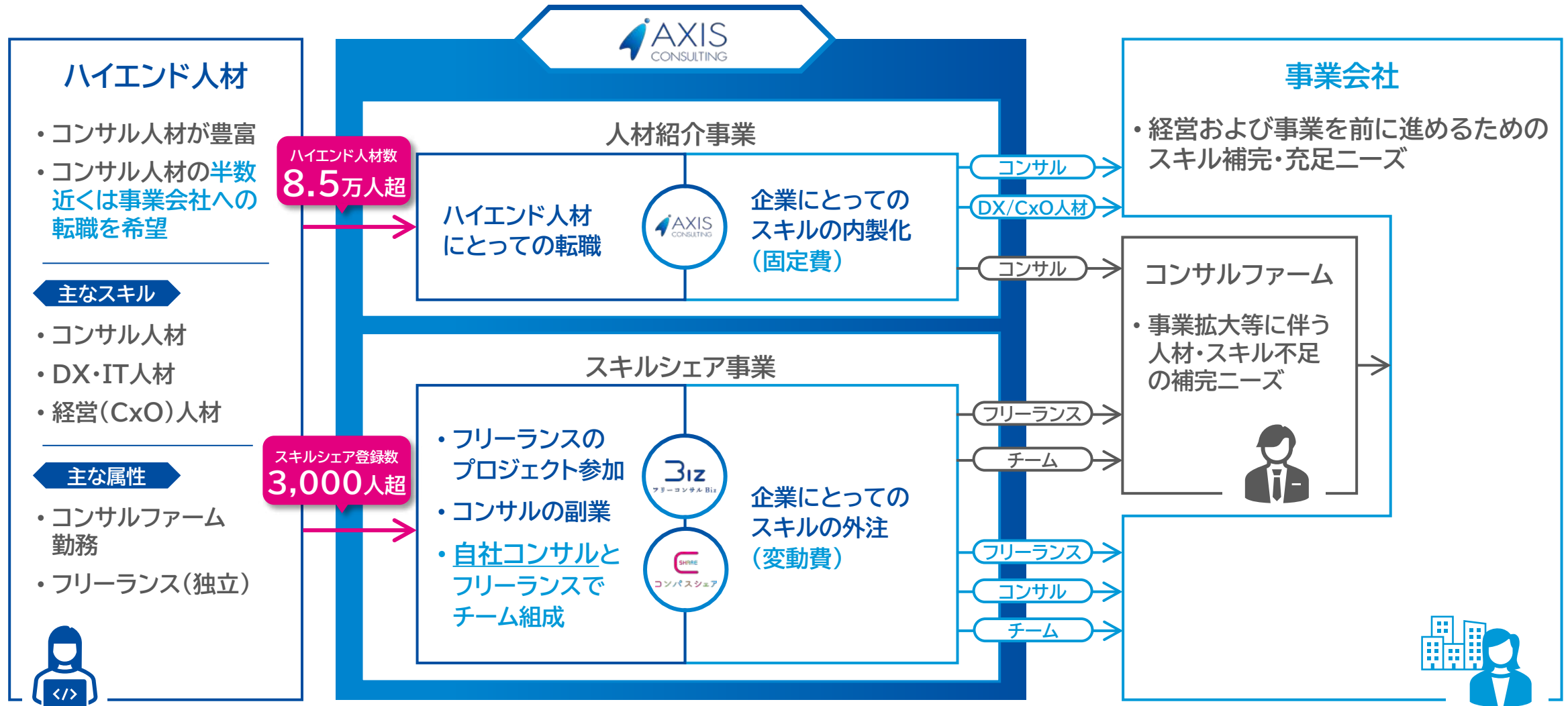
当社が定義するハイエンド人材

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

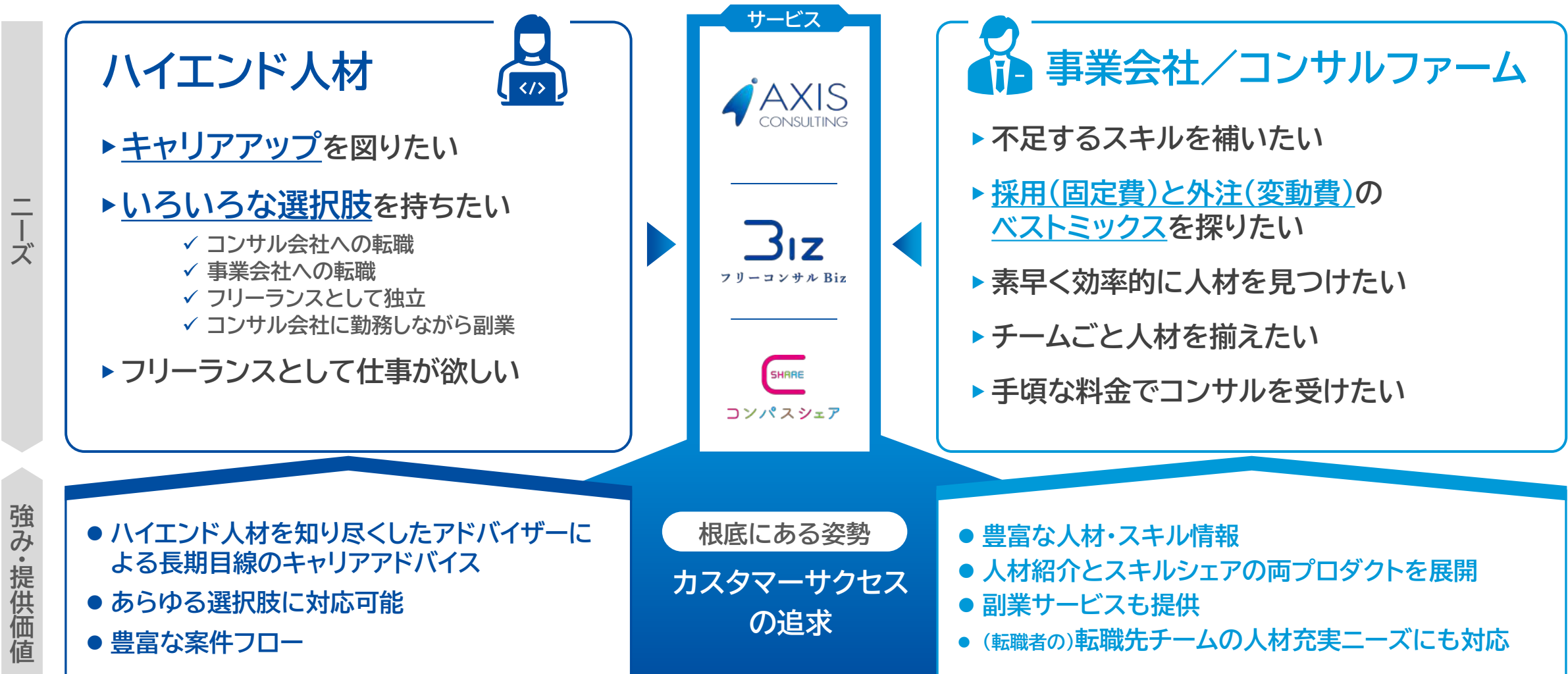


当社の役割とビジネスモデル

人材と企業へのスキルの橋渡しを役割として、「人材紹介」と「スキルシェア」の二つの事業を有する。顧客は、祖業の主要顧客で結び付きが強い「コンサルファーム」から、様々な業界の「事業会社」へ拡大。



ハイエンド人材と企業、それぞれの多様なニーズを常に満たし続ける強みを有している。
その根底にあるのは、「カスタマーサクセス」を最大限に追求する姿勢。



ハイエンド人材



- ▶ キャリアアップを図りたい
- ▶ いろいろな選択肢を持ちたい
 - ✓ コンサル会社への転職
 - ✓ 事業会社への転職
 - ✓ フリーランスとして独立
 - ✓ コンサル会社に勤務しながら副業
- ▶ フリーランスとして仕事が欲しい



事業会社／コンサルファーム

- ▶ 不足するスキルを補いたい
- ▶ 採用(固定費)と外注(変動費)のベストミックスを探りたい
- ▶ 素早く効率的に人材を見つけたい
- ▶ チームごと人材を揃えたい
- ▶ 手頃な料金でコンサルを受けたい



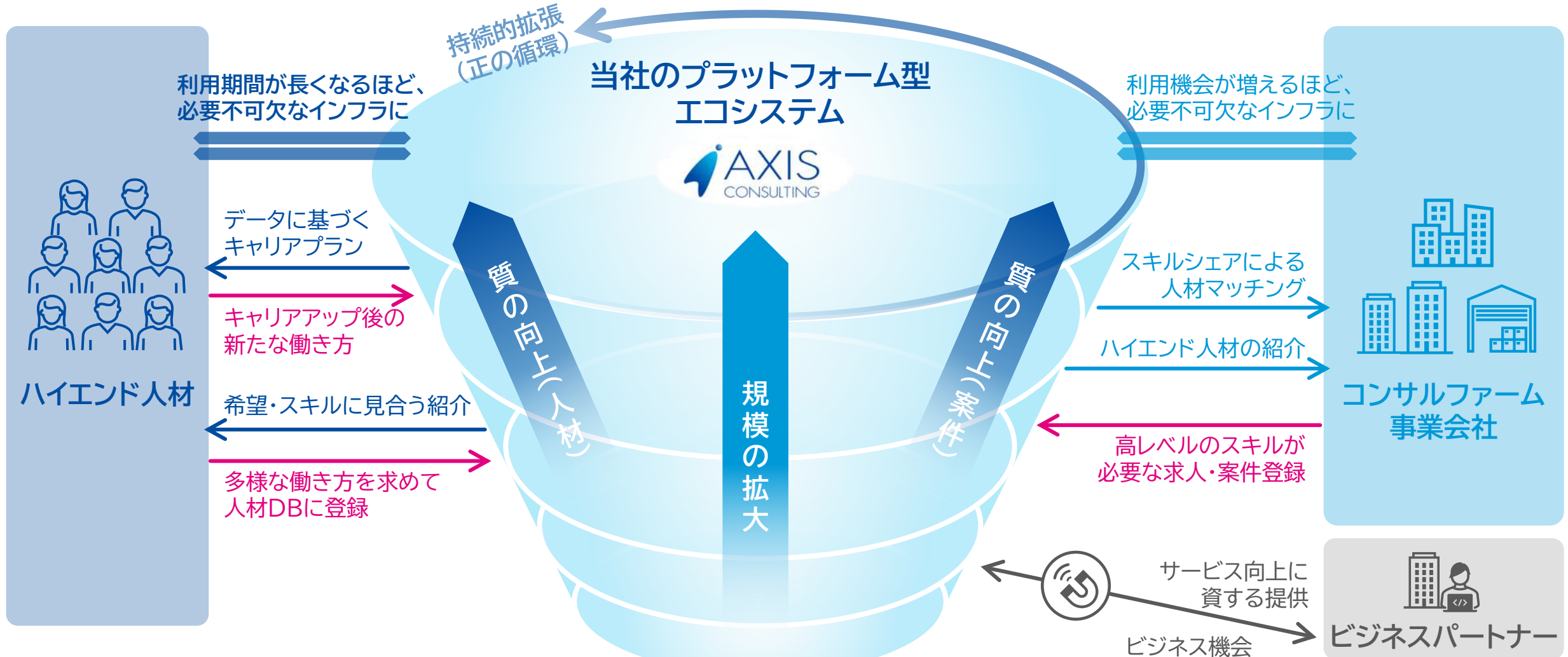
- ハイエンド人材を知り尽くしたアドバイザーによる長期目線のキャリアアドバイス
- あらゆる選択肢に対応可能
- 豊富な案件フロー

根底にある姿勢
カスタマーサクセスの追求

- 豊富な人材・スキル情報
- 人材紹介とスキルシェアの両プロダクトを展開
- 副業サービスも提供
- (転職者の)転職先チームの人材充実ニーズにも対応

長期ビジョンを実現するエコシステム

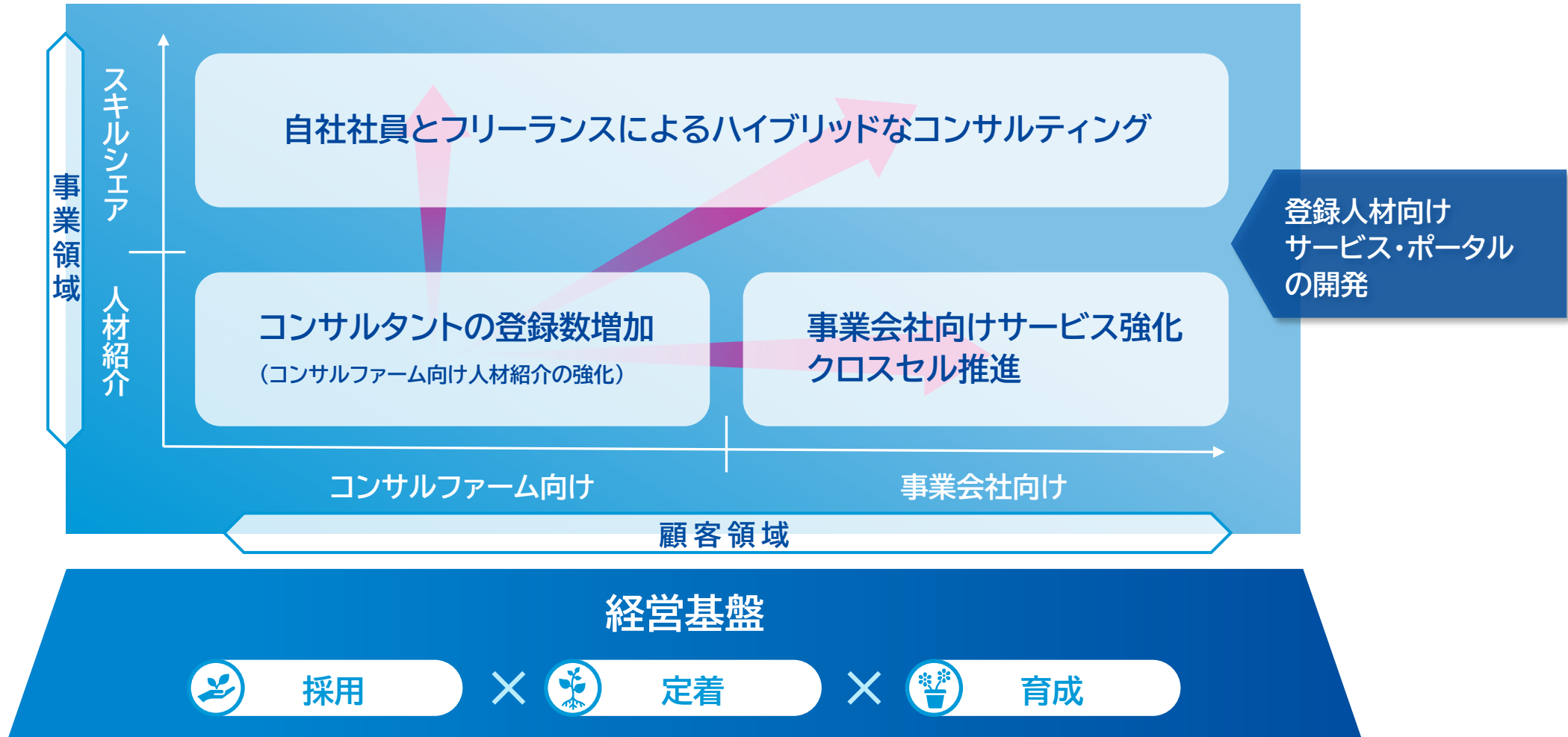
人材・企業・ビジネスパートナーが集まることにより「量の拡大」と「質の向上」が進み、各者にとっての魅力度が向上。より多くの人材/企業(案件)/コラボレーションが集まる正の循環が生まれ、エコシステムが拡大。

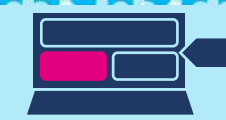


1. 会社概要
2. 市場環境、ビジネスモデルと優位性
3. 成長戦略
4. リスク情報



人材紹介をコンサルファーム向け(第一の柱、業界トップクラス)から、事業会社向け(第二の柱)へ拡大。
加えて、スキルシェアを第三の柱としてさらに成長させ、人材紹介との相互作用による複利的成長を見込む。





当社の人材紹介サービスの登録人材は、①ニーズに対応できる属性 ②成長性 ③質の高さを誇り、業界でもトップクラスの人材データベースを保有。引き続きクライアントのニーズに応え、業界になくてはならない人材基盤を目指す。

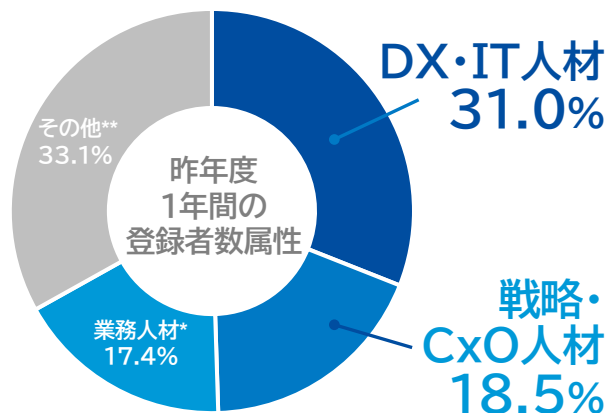
ハイエンド人材業界で
トップクラスの登録者数

ハイエンド人材数 8.5万人超

+ 登録人材の ③つの強み

① 属性

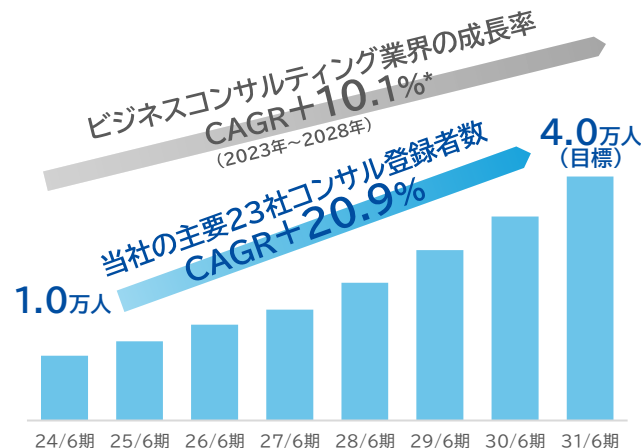
旬なニーズに対応できる
スキル人材が多数登録



*業務人材: 会計、SCMなどのスキルを有する人材
**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

② 成長性

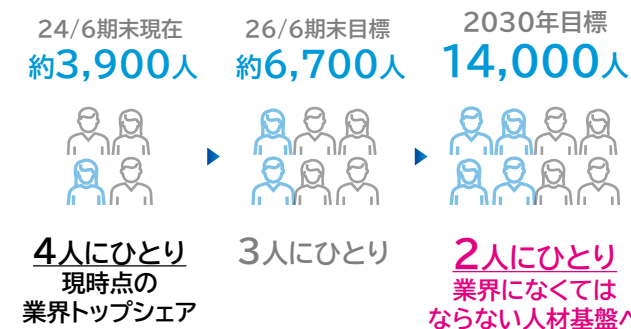
業界成長率を上回る勢いで
コンサルの登録者数が増加



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

③ 質の高さ

BIG4コンサル*の登録者数は
4人にひとり(業界トップシェア)
更なるシェアアップを企図



*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。



事業会社への転職を希望するハイエンド人材が多く集まる当社へ、DX化等を背景に各社より相談件数が急増中。事業会社向け人材紹介を改めて注力分野として定め、リソース投入と体制構築で成長の加速を狙う。

ハイエンド人材のニーズ

- ▶ 事業会社に転職したい
(コンサル to 事業会社)
- ▶ 自身の専門分野・経験・ケイパビリティを
現場で活かしたい



当社のハイエンド人材が
求められる人材像に合致して
おり、相談件数が急増中

事業会社のニーズ

- ▶ これまでのDXプロジェクトは外部の
コンサルタントに頼っていたが、
長期的視点でDX人材を内製化したい
経験豊富なコンサルを採用したい

今後の注力分野として再認識し、リソースの投入と体制の再構築を実施

独自企業ネットワークの強化

- 相談に加え、当社を介して事業会社に
就職支援した人材を通じたニーズ探索／紹介
／案件相談により確度の高い引合を獲得

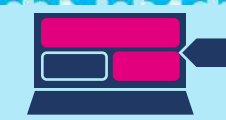
営業人材の増員と教育

- 営業人材の増員
- キャリアアドバイザーの育成

戦略・オペレーションの最適化

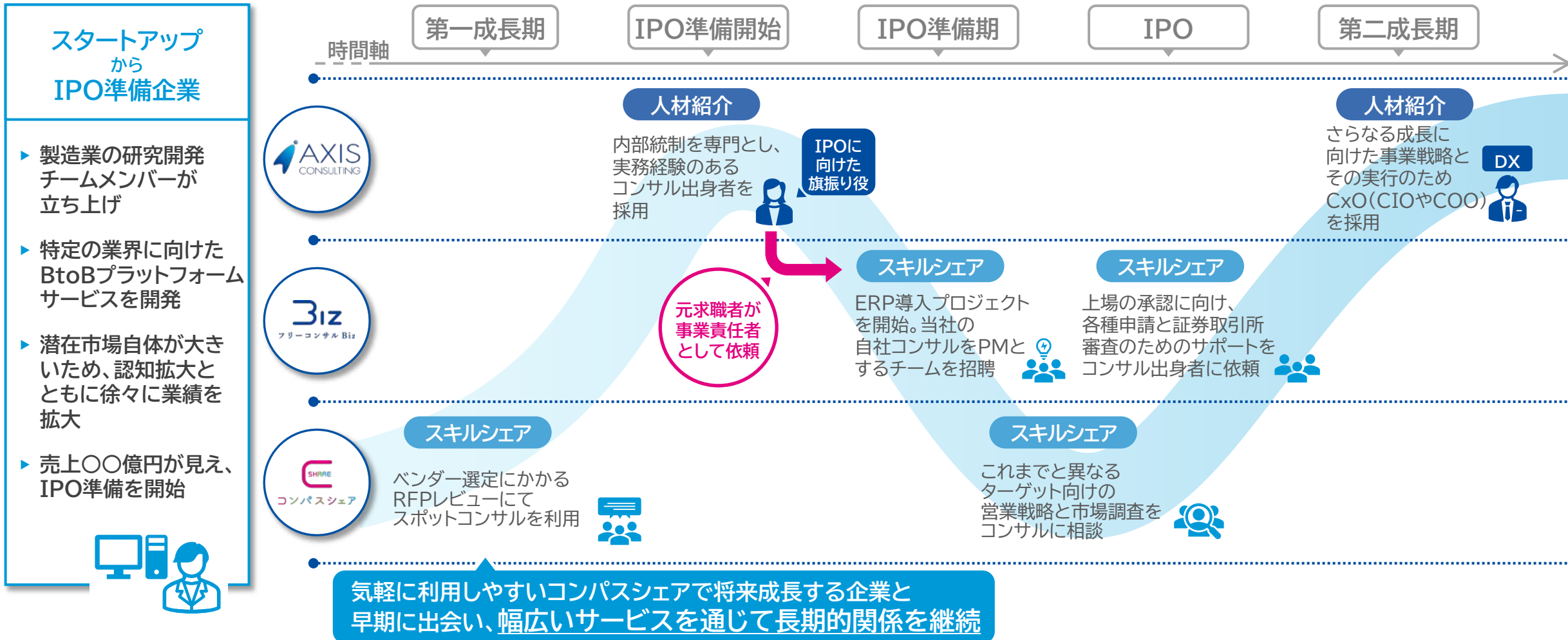
- ケンブリッジ・リサーチ研究所との統合により、
相談から案件紹介までの各プロセスを一貫し
て最適化を進めている

事業会社向けサービスの強化(サービス提供の例)

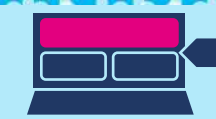


スキルシェアが事業会社(カスタマー)との接点となり、人材紹介を含む幅広いサービスでニーズを満たすことでカスタマーサクセスを実現。必要不可欠な長期的パートナーとなり、継続的な収益を獲得する。

事業会社向けのカスタマーサクセスの一例(イメージ)



自社社員とフリーランスによるハイブリッドなコンサルティング



フリーコンサルBizで提供しているコンサルティング機能に、プロジェクト・マネジメントに強みを持つ自社コンサルを採用し、フリーコンサルと組み合わせたハイブリッド体制を導入する。

【BEFORE】

- プロジェクトごとに個々のフリーコンサルタントに依頼
- 当社営業社員が品質管理も担う

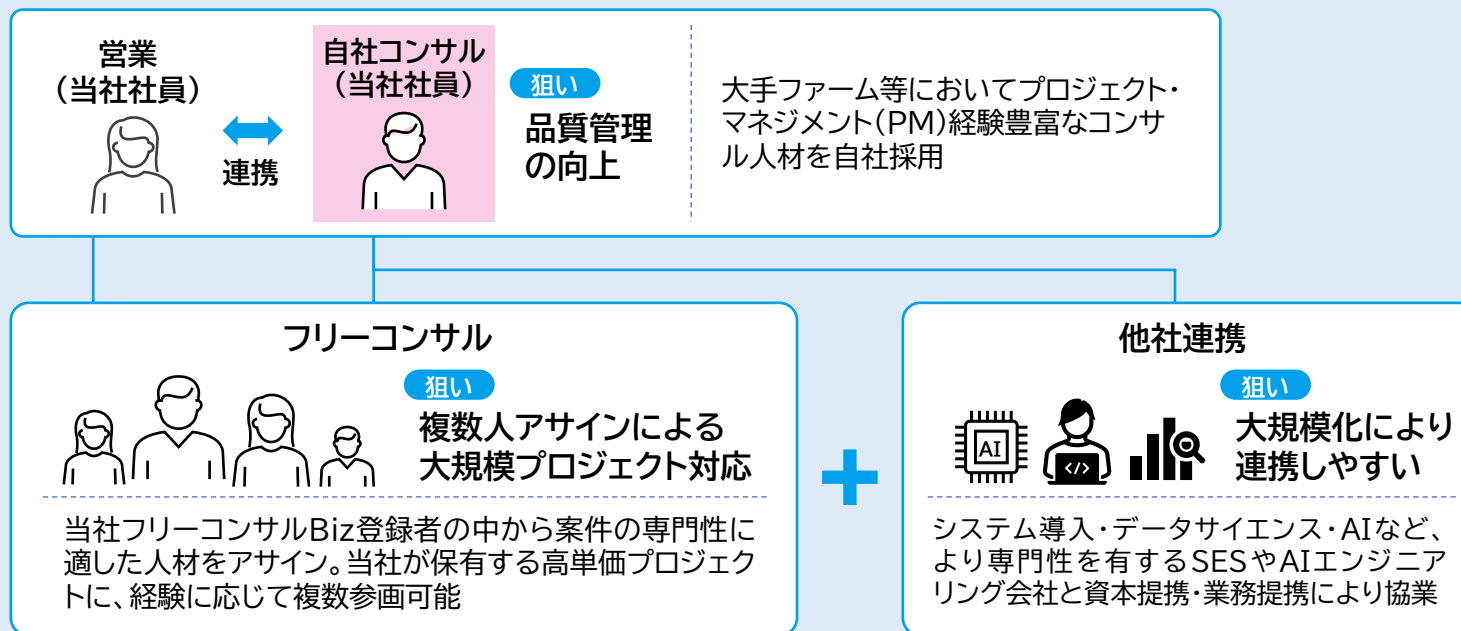
現在のプロジェクト体制



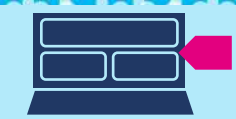
【AFTER】 **New** ハイブリッドなコンサルティング

- 施策内容** プロジェクト・マネジメントに強みを持つ自社コンサルを採用し、フリーコンサルと組み合わせたハイブリッド体制を導入する。
- 狙い** ①大規模プロジェクト対応 ②品質管理の向上 ③積極的な他社連携

自社コンサルをPMとしたハイブリッド体制



登録人材向けサービス・ポータルの開発



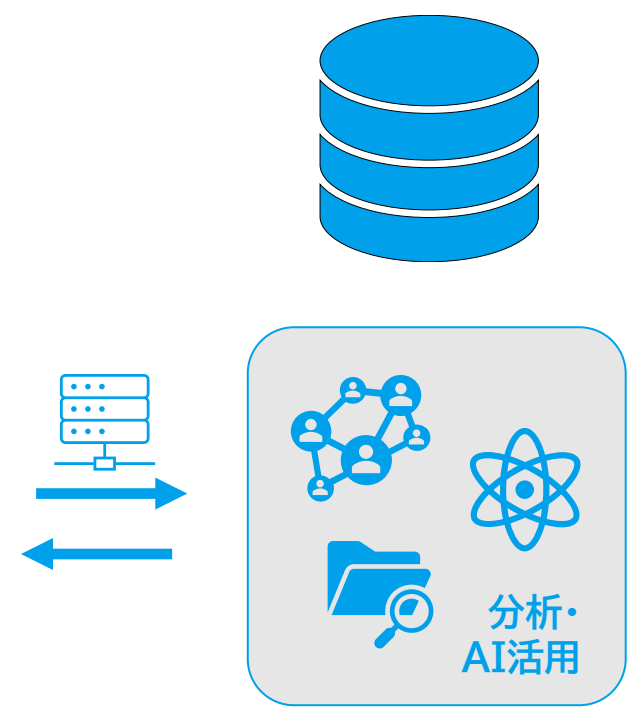
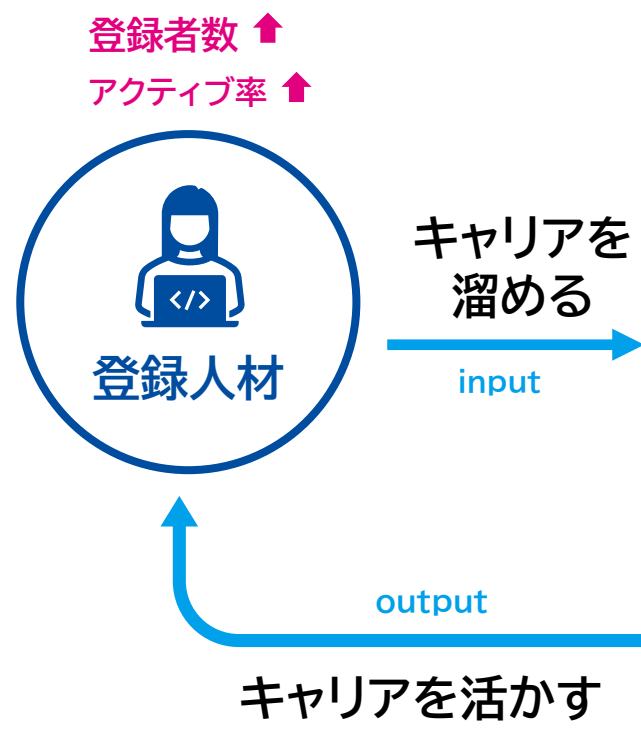
登録人材の顧客サクセスの加速のため、人材紹介で蓄積したデータベースを軸に、サービス・ポータルの利便性を拡張。統合データベースの活用と併せて、求職者サポートのより一層の充実に努める。

New 2024年7月開発開始、
2025年夏より順次リリース

New 情報の一元化により、求職者情報が
可視化され、顧客サクセスを
一層促進していく

登録人材向けサービス・ポータル

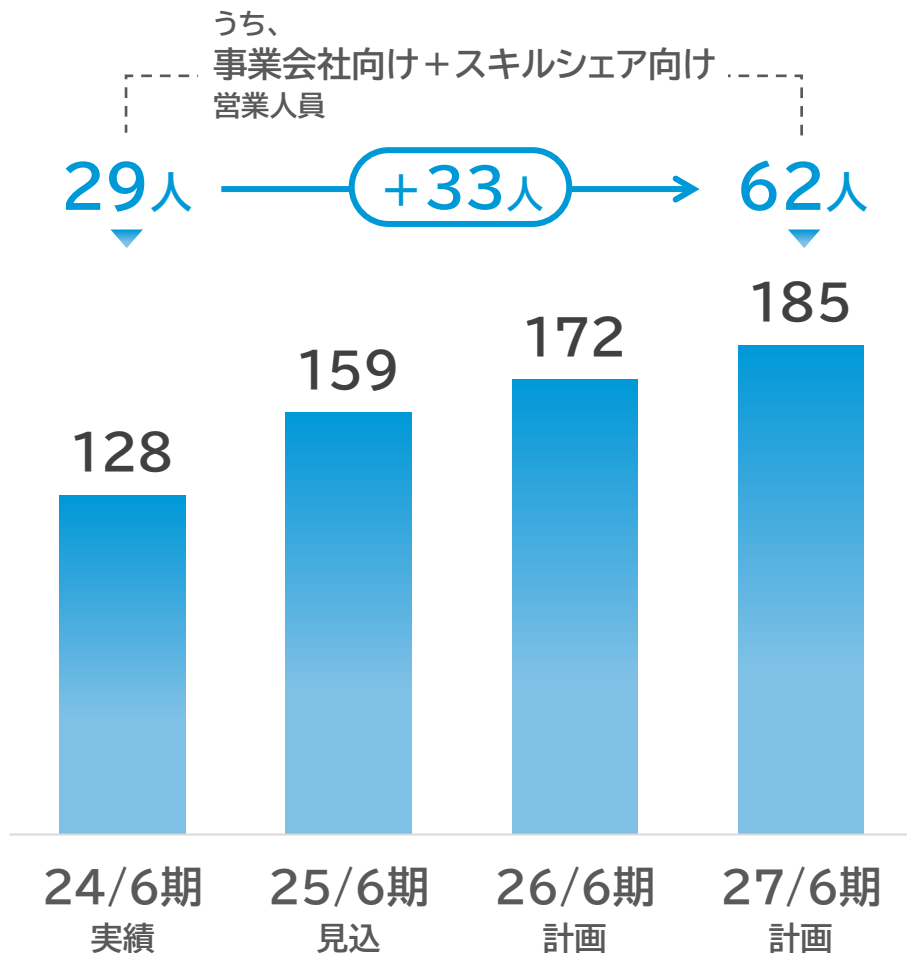
統合データベース



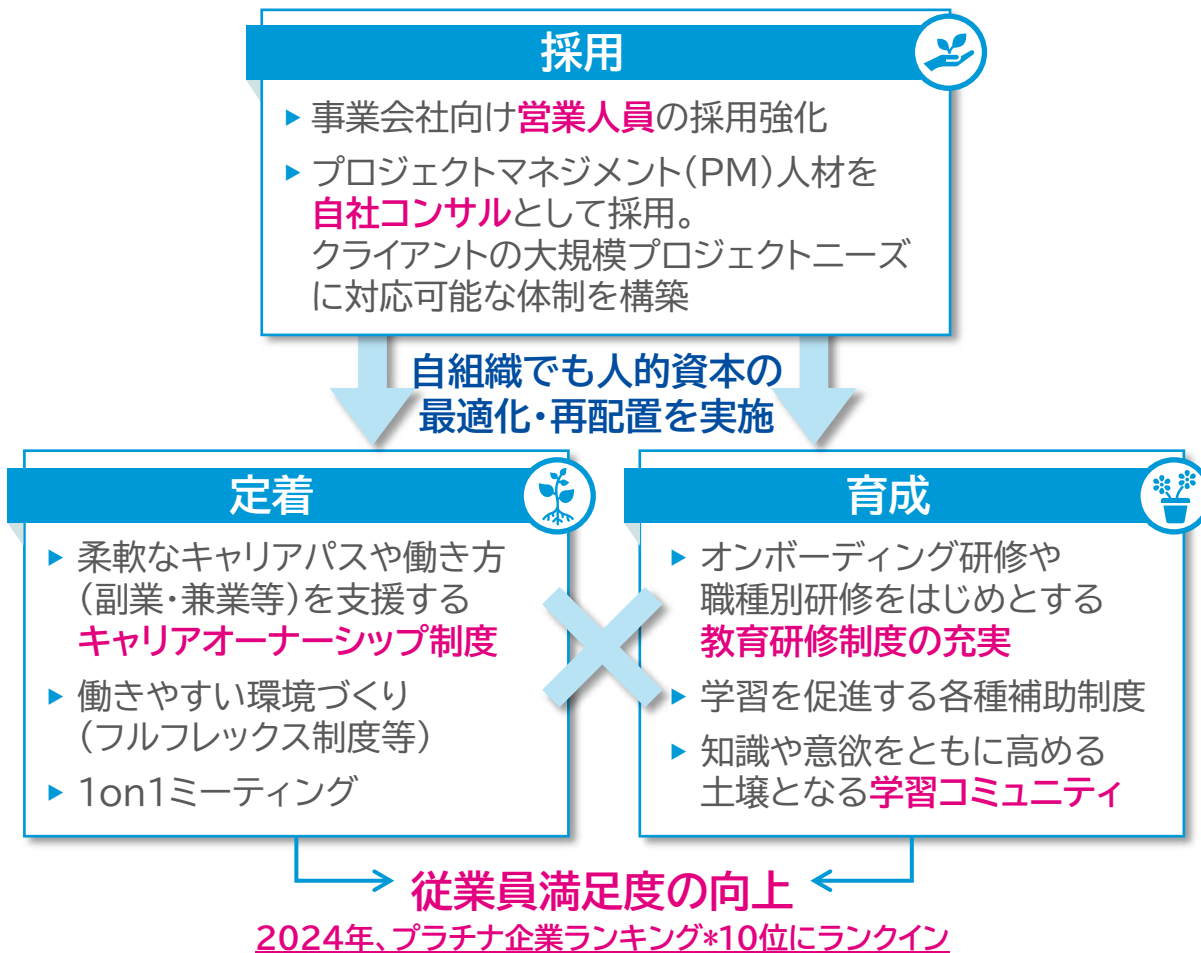


事業会社・スキルシェアのニーズに応えるべく、人員を先行投資として積極採用。働きがいと働きやすさの両立を図り、早期戦力化のための教育・育成などへ、引き続き重点的に取り組む。

■ 人員計画

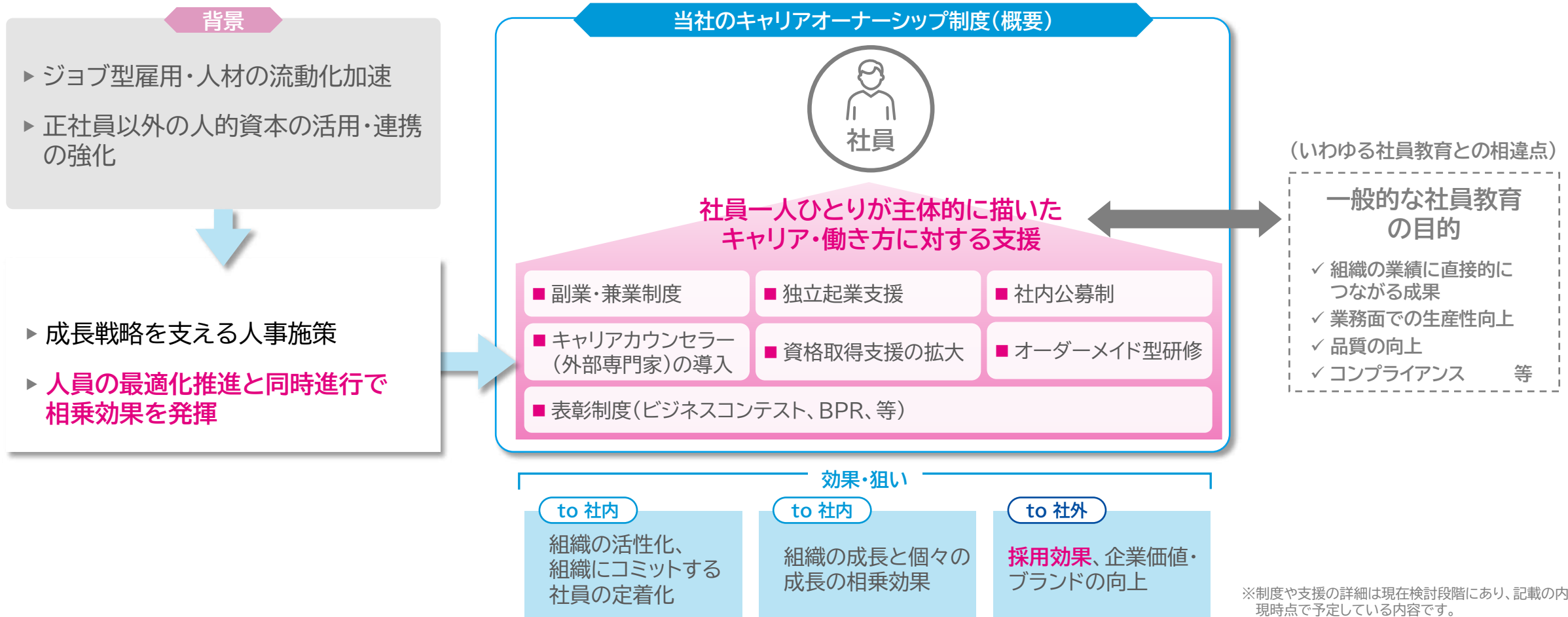


■ 社内人材の採用・定着・育成



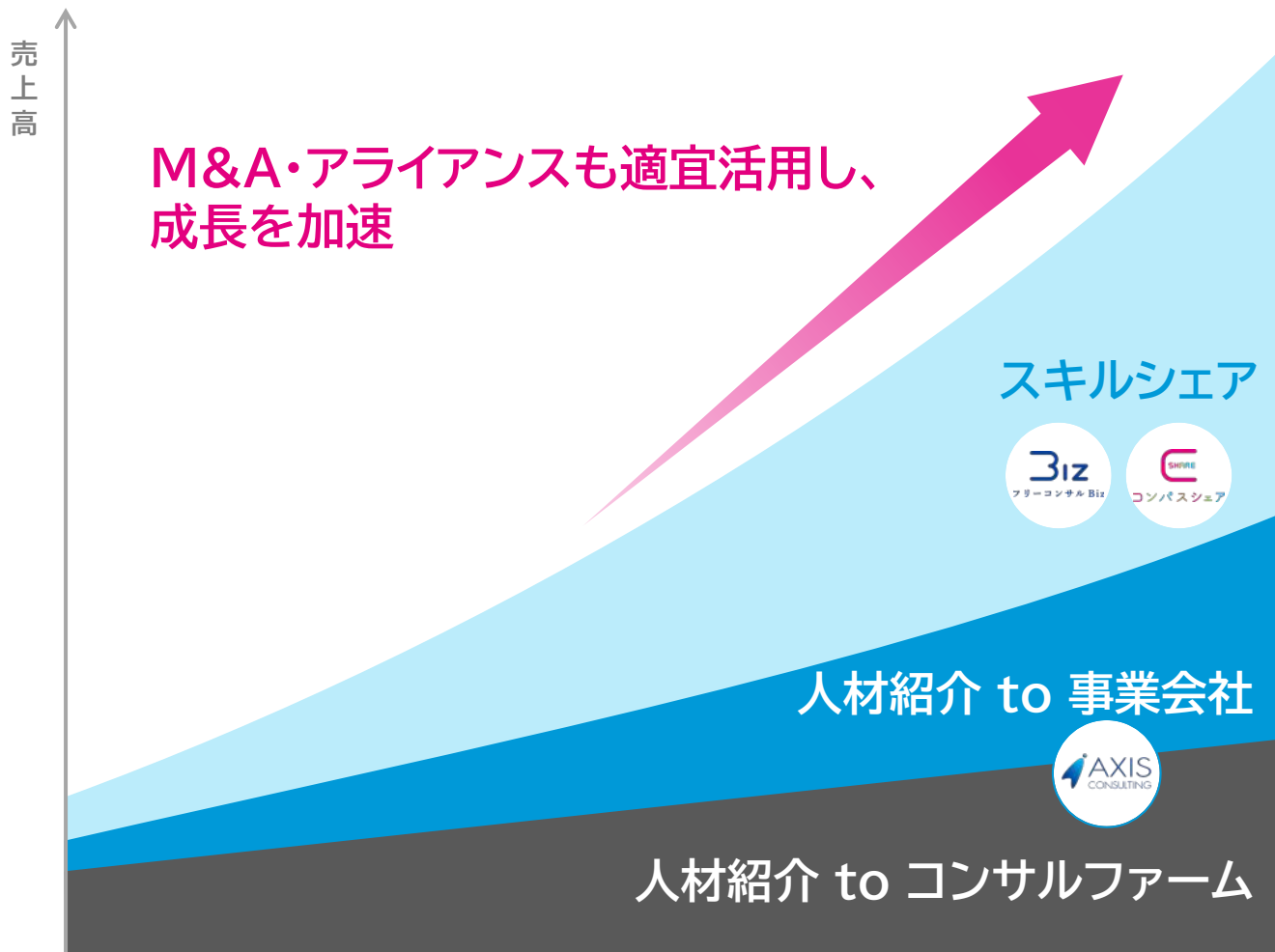


キャリアオーナーシップとは、自身の生涯のキャリアについて社員一人ひとりが主体的に考え・行動すること。当社では、「キャリアオーナーシップ制度」を導入し、人的資本の活用や連携の可能性を広げるべく、社員が描くキャリア・働き方の多様化を支援するさまざまな施策を取り入れる。



※制度や支援の詳細は現在検討段階にあり、記載の内容は現時点で予定している内容です。

今まで祖業のコンサルファーム向けの人材紹介で成長を遂げてきた。(今後も安定・高収益性事業)
今後は成長性の高い「事業会社」向け人材紹介、「スキルシェア」をさらに伸長させていく。



成長◎

収益○

- ▶ プロジェクト管理できる人材(PM人材)を自社で採用
⇒ **自社コンサル**
- ▶ 自社コンサルとフリーランスを組み合わせたチーム組成を可能に
(大規模プロジェクトが増えていることが背景)
- ▶ 当面はファーム向けに拡大しながら、徐々に事業会社にも展開予定。
潜在市場が大きく、高成長を狙えるビジネス

成長◎

収益◎

- ▶ 事業会社向け人材紹介の(株)ケンブリッジ・リサーチ研究所を
2024年7月に統合
- ▶ ①当社のコンサル人材活用、②スキルシェアとのクロスセル等により
大幅な成長を期待

成長○

収益◎

- ▶ 当社の強みを活かし、コンサル市場の成長率(CAGR約10%)*
プラスαの登録者増加を通じて、業績拡大を狙うビジネス

2021/6期

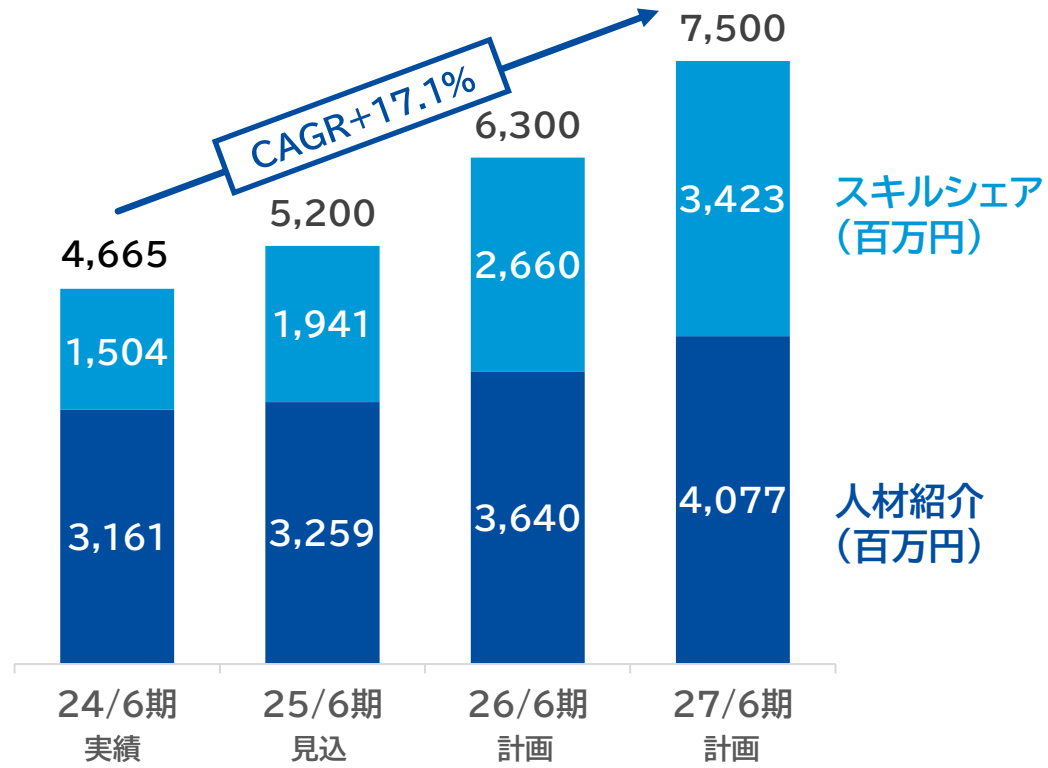
©2024 Axis Consulting Corporation

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

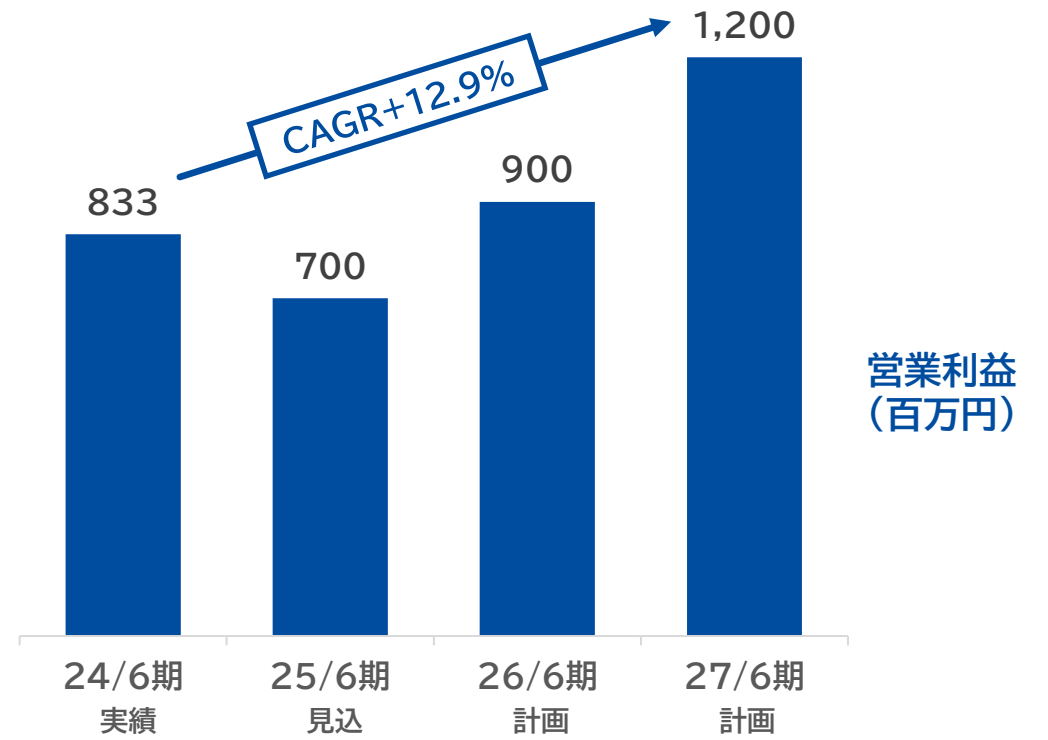
中長期目標数値

成長イメージのとおり、事業規模を拡大していく。2027年6月期に営業利益12億円を目指す。

売上高目標



営業利益目標



2027年6月期(FY26)のROE **17%**(目安)

- ・株主の皆様への利益還元を重視する観点から、2025年6月期期末からの配当開始を見込む。
- ・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。

● 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		
	第2四半期末	期末	合計
2025年6月期 予想(初配)	0円00銭	35円00銭	35円00銭
前期実績 (2024年6月期)	0円00銭	0円00銭	0円00銭

Appendix

当社が注力する市場はコロナ禍以降、2022年度も成長が継続している。

当社が注力する市場

人材紹介業市場規模^{※1}
(2022年度)

3,510億円

国内ビジネス
コンサルティング市場規模^{※2}
(2022年)

6,430億円

今後拡大余地のある市場

人材ビジネス
主要3業界市場規模^{※1}
(2022年度)

9兆2,355億円

フリーランス経済規模^{※4}
(2021年)

23兆8,300億円

概況

- ✓ コロナ禍で停滞した経済活動を正常化しようとする前年度からの社会背景に伴い、採用需要が高まったことで順調に市場が拡大した。飲食業や旅行業などコロナ禍による影響が大きかった一部の業界では人材需要の回復が遅れたものの、市場全体で見るとサービス需要は回復を続け、市場規模はコロナ禍以前の2019年度を上回る規模となった。^{※1}
- ✓ ビジネスコンサルティング市場は、主に企業のDXに向けた需要拡大を追い風として、2020年に新型コロナウイルスの感染拡大によるマイナス影響から一時的に低下した成長率を、2021年は再び二桁に押し上げ高成長軌道に復帰。^{※3}
- ✓ コロナ禍でフリーランスの人口・経済規模は急増。在宅勤務が広がり、高いスキルを持ったプロフェッショナルな人材も副業などを開始しやすくなり、フリーランスは日本の労働市場において重要な役割を果たしている。^{※4}

※1 出所:株式会社矢野経済研究所「人材ビジネス市場に関する調査を実施(2023年)」<https://www.yano.co.jp/press-release/show/press.id/3371>、(参照 2024-09-11)
なお、人材関連ビジネス主要3業界とは人材派遣業、ホワイトカラー職種の人材紹介業、再就職支援業を指す。
人材派遣業の2021年度までのデータは、厚生労働省「労働者派遣事業報告書(一般労働者派遣事業所の売上高)」データより引用。なお、厚生労働省の集計方法が変更されたため、過去に遡って市場規模を修正している。2022年度以降は矢野経済研究所推計値

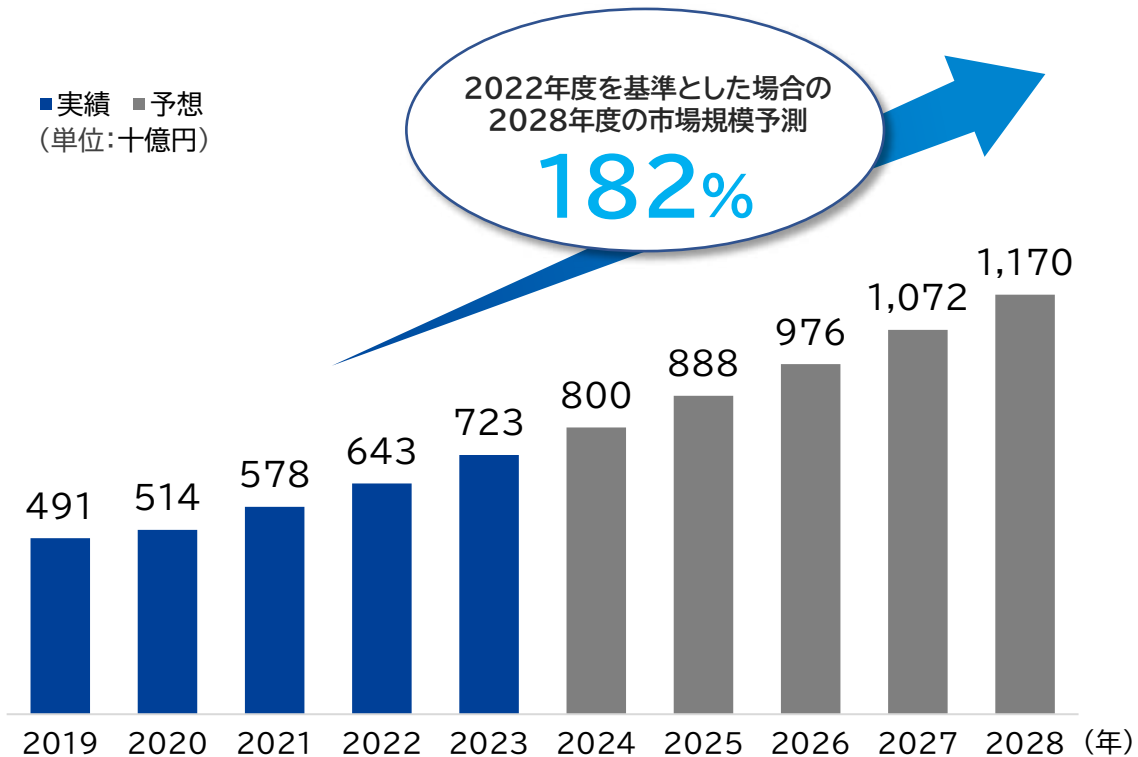
※2 出所: IDC Semiannual Services Tracker - Forecast 2023 | H2

※3 出所: IDC Japan 「国内ビジネスコンサルティング市場予測(2023年~2027年)」(2023年7月発行、#JPJ49210623)

※4 出所:ランサーズ株式会社「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」

当社の主要顧客であるコンサルティング業界は成長産業である。

国内ビジネスコンサルティング市場規模*1



市場規模の実績と予測*1

- 2022年を基準とした場合の2028年度の市場規模は182%(CAGR 10.5%)を予測

市場の概況*2

- 2022年の国内ビジネスコンサルティング市場は、企業のデジタルビジネス化を支援する案件が局所的なイニシアティブの支援から部門横断／全社的な変革支援へと拡大し二桁成長を遂げた
- 2022年は世界経済の不透明感を背景とするコンサルティング投資の抑制も懸念されたが、国内市場ではすでに中長期戦略の中に組み込まれている案件が多く大きな影響を受けなかった
- 2023年以降も変革(DX)に向けたコンサルティング需要が継続するが、先行して「デジタルビジネスの運営段階」に入った企業のコンサルティング活用も継続し、高成長を継続するであろう

※1 出所: IDC Semiannual Services Tracker - Forecast 2023 | H2

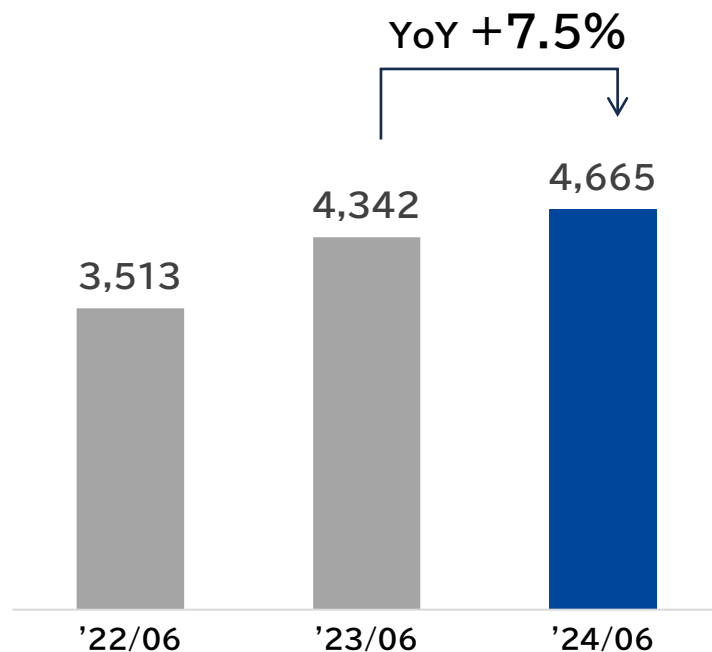
※2 出所: IDC Japan「国内ビジネスコンサルティング市場予測(2023年~2027年)」(2023年7月発行、#JPJ49210623)

売上成長を計測する指標 ①

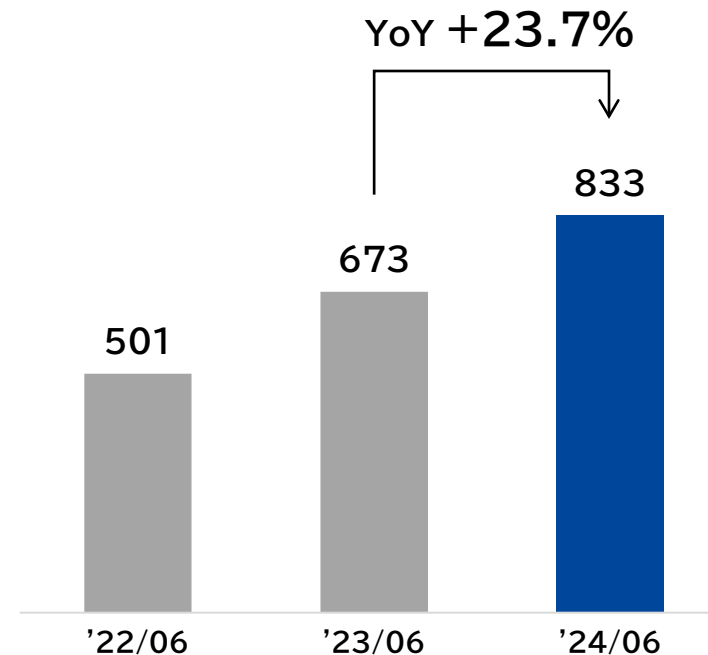
- ・ 2024年6月期は増収、大幅増益で着地。2024年5月14日に公表した修正予想も上回る。
- ・ 大手コンサルファームの若手中途採用は縮小傾向。一方、マネージャー以上の人材需要は堅調に推移した。
- ・ 市況変化に対応し、人材紹介がQ4で大きく売り上げを伸ばした。スキルシェアも下記復調を果たす。

(単位:百万円)

売上高



営業利益

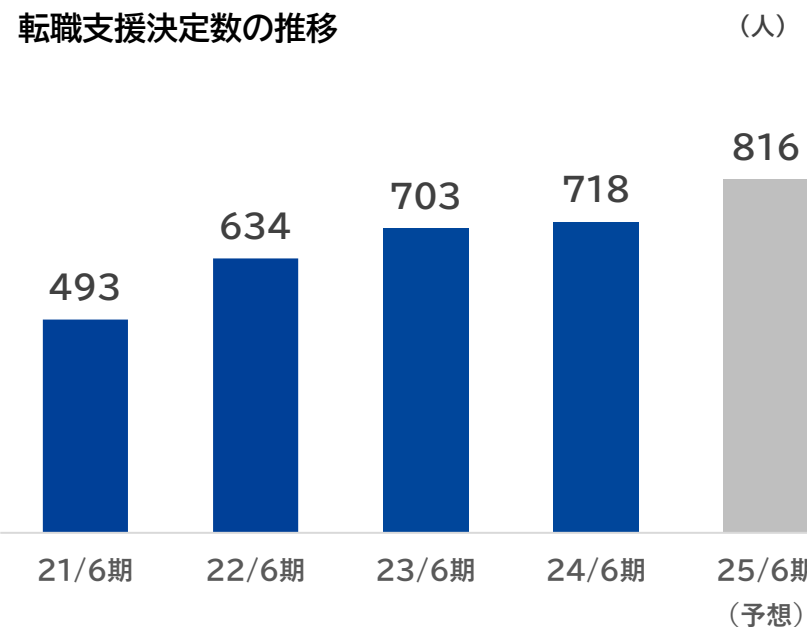


売上成長を計測する指標 ②

人材紹介は転職支援した求職者の入社決定数を、スキルシェアのフリーコンサルBizは稼働人数を、売上成長を測定する指標として重視。

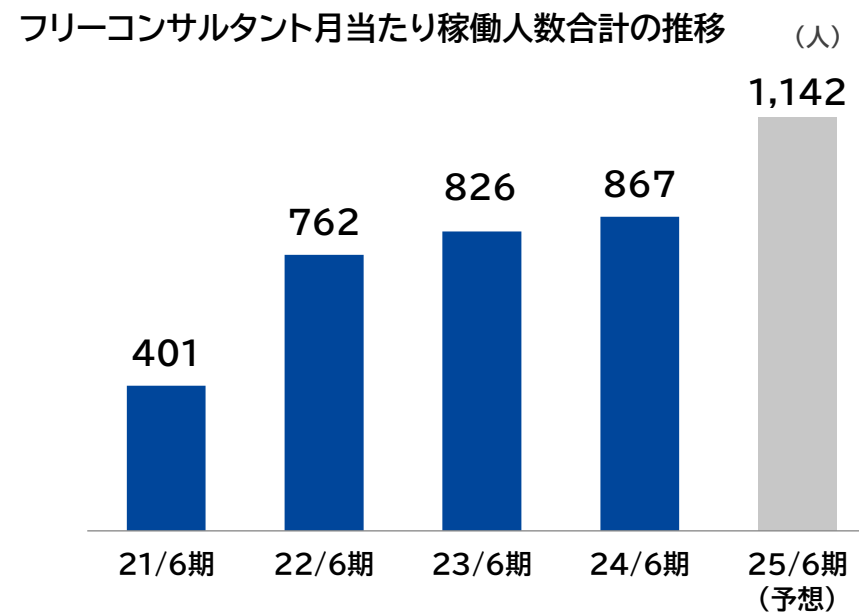
人材紹介

- 当社支援により転職した求職者の入社決定人数が売上高に直結
- 每期堅調に増加



スキルシェア(フリーコンサルBiz)

- 当社案件におけるフリーコンサルタントの稼働人数が売上高に直結
- 每期堅調に増加



当社のポジショニング

当社はコンサルタントを中心としたハイエンド人材を複合サービスで提供している。



前回重点施策への振り返り・今回成長戦略との対応関係

成長戦略の重点施策への取組みを今期さらに強化。

(前回)重点施策	24/6期振り返り	成長戦略との対応
A 副業サービス強化	<ul style="list-style-type: none">株式会社StartPassとの提携により案件の増加	事業会社向けサービスの強化
B アップセル／クロスセル強化(特に事業会社)	<ul style="list-style-type: none">統合データベースの構築(より精緻な実態把握)	事業会社向けサービスの強化 クロスセル推進
C マーケティング強化 (顧客企業獲得／全社ブランディング向上)	<ul style="list-style-type: none">登録人材向けサービス・ポータル統合データベースの構築(マーケティングオートメーション実現)	登録人材向けサービス・ポータルの開発
D システム投資 (データベース整備／プラットフォーム)	<ul style="list-style-type: none">登録人材向けサービス・ポータル統合データベースの構築	登録人材向けサービス・ポータルの開発

1. 会社概要
2. 市場環境、ビジネスモデルと優位性
3. 成長戦略
4. リスク情報

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グループ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導入に向けて取り組む
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、今後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あります。

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、2025年9月を予定しております。