



アクシスコンサルティング株式会社
(証券コード：東証グロース 9344)

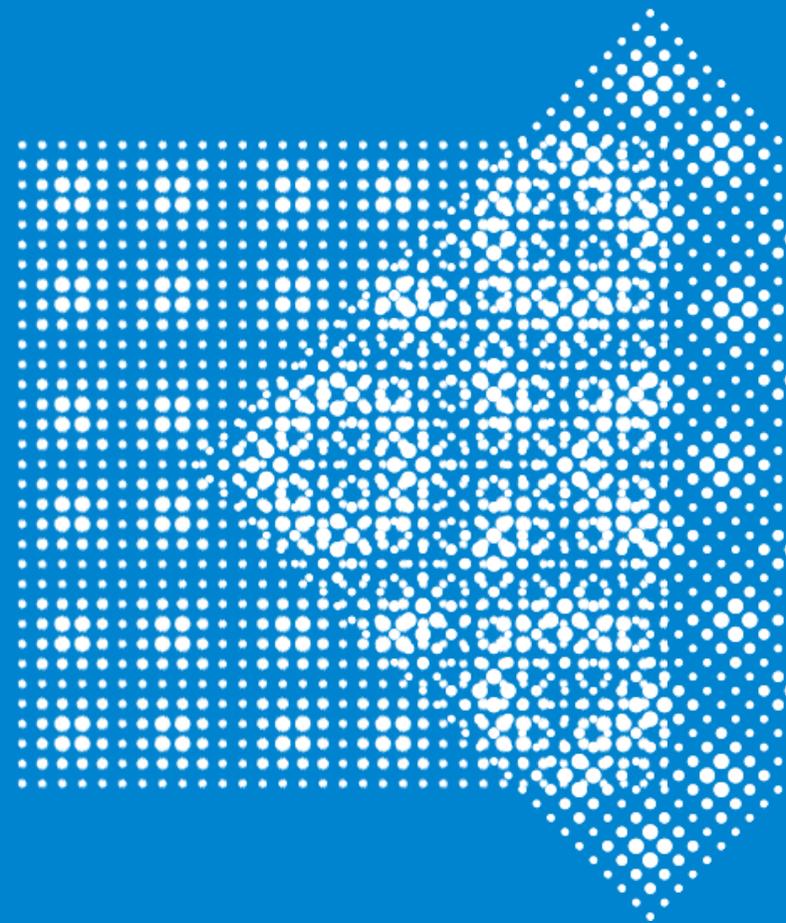
事業計画及び成長可能性に関する事項

2023年3月28日



Agenda

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





社 名 アクシスコンサルティング株式会社

業 務 内 容 人材紹介事業、スキルシェア事業

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

従 業 員 単体 96名※ 連結 113名 (2023年1月末現在)
※ 株式会社ケンブリッジ・リサーチ研究所への出向者を含む

代 表 者 代表取締役 山尾 幸弘

拠 点 東京本社、大阪オフィス

設 立 2002年4月

グループ企業 株式会社ケンブリッジ・リサーチ研究所

資 本 金 606,200千円

厚生労働大臣 有料職業紹介事業：13-ユ-010759
許 可 番 号 労働者派遣事業：派13-300539

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ことが、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。**



代表取締役社長 **山尾 幸弘**

味の素ゼネラルフーズ株式会社（現 味の素AGF株式会社）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式会社を設立、代表取締役社長に就任。



常務取締役 **伊藤 文隆**

パール楽器製造株式会社で事業責任者を経験後、株式会社ワークス・サポート（現 HRソリューションズ株式会社）にて人材紹介事業の設立に参画。2008年当社入社。事業部長、執行役員を経て2017年取締役事業本部長就任、2021年より常務取締役経営戦略室長。



取締役 **所 芳正**

ロイタージャパン株式会社等を経て、1991年に日本オラル株式会社に入社、経理部長・監査室長・常勤監査役を歴任。その後株式会社ユニマツトリパティ、株式会社大塚家具、匠大塚株式会社、株式会社WACULを経て、2019年より当社株式会社取締役管理本部長。



取締役 **荒木田 誠**

日債銀総合システム株式会社を経て、デロイトトーマツコンサルティングにて主に製造業コンサルティング業務を経験。2003年当社に入社、株式会社ケンブリッジ・リサーチ研究所代表取締役社長を経て、2021年9月より当社取締役事業本部長。



監査等委員

取締役 **坂本 安東**

三菱商事株式会社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年日中管理学院株式会社に入社。2019年より当社取締役、監査役を歴任し、2021年9月より取締役監査等委員。



社外取締役 **大友 良浩**

1992年株式会社リクルート（現 株式会社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年より当社社外取締役。



監査等委員

社外取締役 **野間 自子**

1986年弁護士登録、早川総合法律事務所入所。1992年ワシントン大学ロースクール卒業。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年当社社外監査役、2021年9月より社外取締役監査等委員。



監査等委員

社外取締役 **高野 寧績**

中央青山監査法人等を経て、2008年野村證券株式会社に入社後ノムラ・ホールディング・アメリカに出向、経理財務を広く経験。2014年高野税務会計事務所参画、養和監査法人社員も務める。2020年当社社外監査役、2021年9月より社外取締役監査等委員。

サービスラインアップ

企業が直面する課題や人材の求めるキャリアニーズに応じた複合的な人材サービスを、適切なタイミングで柔軟に提供。

人材紹介事業

正社員採用

コンサルティングファーム向け

事業会社向け

アクシスコンサルティング



- コンсалティング領域の人材紹介における長年の実績より、大手コンサルティングファームに在籍している現役コンサルタンの約4人に1人が登録※2
- コンсалティングファームにおけるマネージャー以上の紹介実績に強み

ケンブリッジ・リサーチ研究所



- 1962年創業、約60年にわたり培った人材ネットワークとサーチ能力を持つ人材紹介会社
- CxO、マネジメント等のエグゼクティブ領域の専門チームを有する

スキルシェア事業※1

フリーコンサル

スポットコンサル

アクシスコンサルティング



- 企業のニーズに合わせたフリーコンサルタントによる課題解決プロジェクトを提供
- 稼働フリーコンサルタントの多くは戦略・DX分野の案件実績が豊富

アクシスコンサルティング



- 経営・事業課題等を、1回1時間からコンサルタントに相談できるデジタルプラットフォーム
- 当サービスへの登録者は現役コンサルタントもしくはコンサルタント経験者

(参考) 人材側から見たサービスの位置づけ

転職

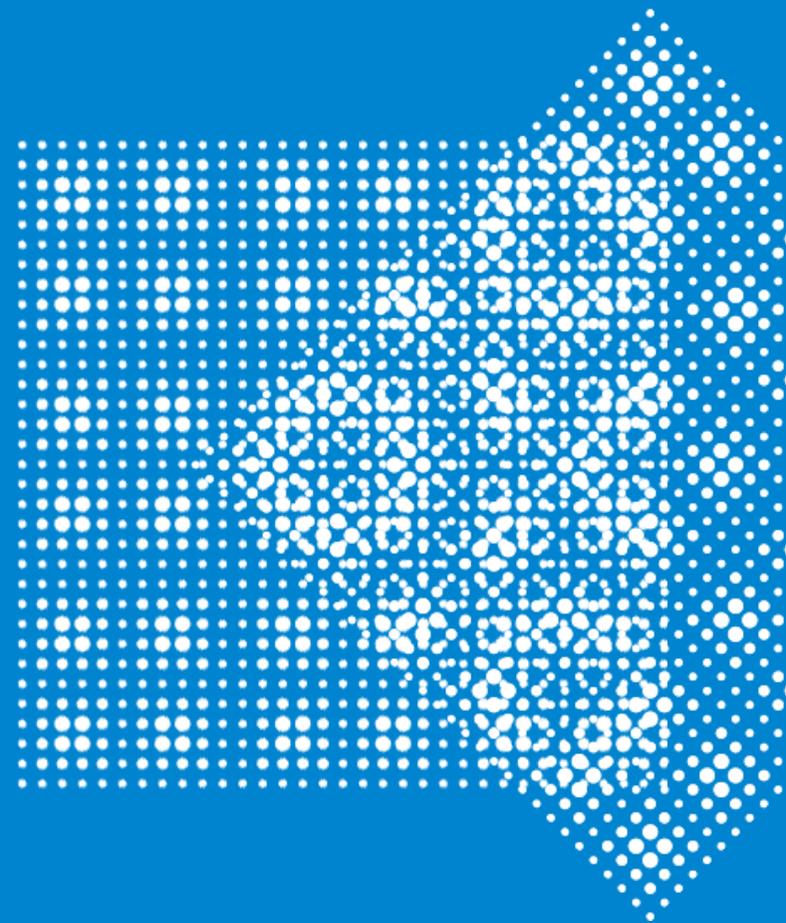
独立

副業

※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事業をスキルシェア事業と定義している。
※2 大手コンサルティングファームに在籍している現役コンサルタンの登録人数の割合は、Big4と呼ばれる、デロイトトーマツコンサルティング合同会社、EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社、KPMGコンサルティング株式会社及びPwCコンサルティング合同会社の4社を「大手コンサルティングファーム」と定義し、2022年12月現在の当該4社のホームページで確認できる人員数を合算したものを基準とし、同時点における当社の人材データベースで認識した上記4社に在籍しているコンサルタント登録人数に基づき算出している。

Agenda

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



当社が注力する市場はコロナ禍を経て2021年は成長性が回復。

当社が注力する市場

人材紹介業市場規模^{※1}
(2021年度)

2,960億円

国内ビジネス
コンサルティング市場規模^{※2}
(2021年)

5,724億円

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}
(2021年度)

9兆5,281億円

フリーランス経済規模^{※3}
(2021年)

23兆8,300億円

概況

- ✓ 人材紹介業市場は、2020年度に新型コロナウイルスの感染拡大による影響を受けて市場規模が縮小したが、2021年度は人材需要の高まりや、コロナ禍以前から需要が高く保たれている、専門性が高いIT人材を扱うサービス等が堅調であることを背景に、市場を拡大。^{※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。^{※2}
- ✓ 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。^{※3}

^{※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（2022年）」（2022年10月19日発表）なお、人材ビジネス主要3業界とは、人材派遣業、人材紹介業、再就職支援業を指す。

^{※2} 出所：IDC Japanプレスリリース「国内ビジネスコンサルティング市場予測を発表」（2022年5月23日）

^{※3} 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」

日本企業の課題

経営課題解決を担うハイエンド人材が圧倒的に不足している。

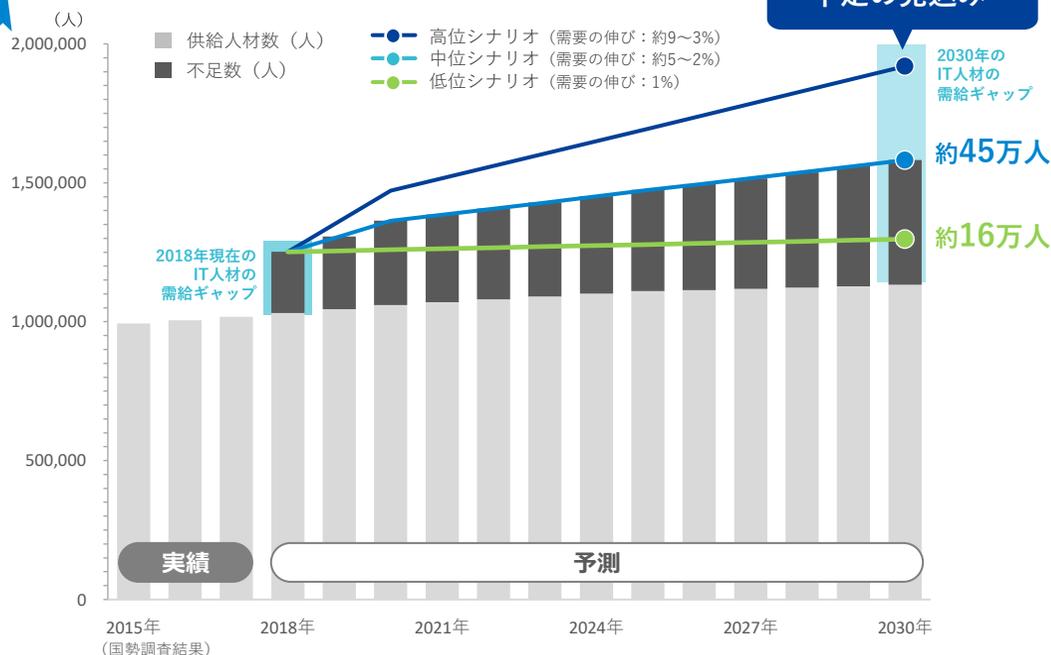
**多くの企業が
ハイエンド人材が不足と回答**

経営人材 が不足する企業 ^{※1}	グローバル人材 が不足する企業 ^{※2}	DX・IT人材 が不足する企業 ^{※3}
31%	18%	41%

当社のハイエンド人材定義

当社の定義する「ハイエンド人材」とは、コンサルタントなどの企業や社会の課題解決、価値創造を推進する高いレベルの専門性と能力を持った人材をいう

経済産業省「IT人材需給に関する調査結果」^{※4}



今後はハイエンド人材のニーズが一段と加速
(ハイエンド人材を中心とする当社データベースの活用ニーズも拡大)

各比率は小数点以下四捨五入で表記しております。

※1 出所: 独立行政法人情報処理推進機構「DX白書2021」 Copyright 2021 IPA

※2 出所: 独立行政法人情報処理推進機構「2020年度 デジタル時代のスキル変革等に関する調査(企業編)」事業会社アンケート集計結果より。 Copyright 2021 IPA <https://www.ipa.go.jp/ikc/reports/20210422.html>

※3 出所: 総務省「グローバル人材の確保状況等に関する企業の意識調査」(2017年)でのアンケート調査より。

※4 出所: 経済産業省「IT人材需給に関する調査結果」(2018年) https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/houkokusyo.pdf

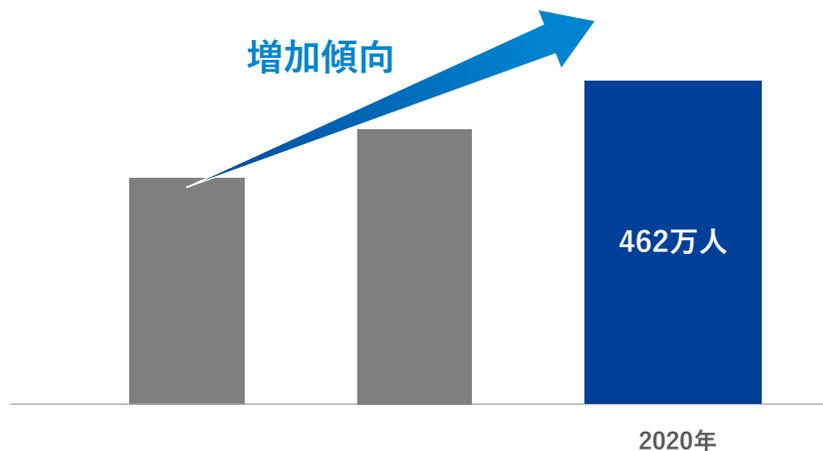
多様化する働き方

副業・兼業含むフリーランス人口が増加し、多様な働き方が広がっている。

フリーランスの人口※1

- 内閣官房の最新試算※2によれば、日本国内における2020年における副業・兼業含む広義のフリーランス人口は462万人と推計。
- 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス白書 2020」によれば、政府系調査で同じ調査方法に基づく人口推移については未だ確認できるデータがないが、フリーランスの各種マッチングサービスの登録者数・取引実績の増加などからフリーランス人口も増加傾向にあることが推察される。

広義のフリーランス人口



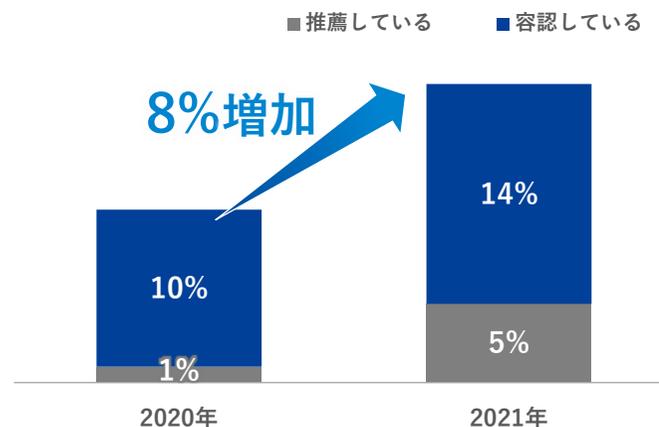
※1 出所：一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス白書 2020」

※2 内閣官房日本経済再生総合事務局「フリーランス実態調査結果」による試算

企業の副業・兼業に関する方針の実態※3

- HR総研による2021年の調査によれば、副業・兼業を「推薦している」又は「容認している」と回答した企業が前年調査よりも8%増加している（下グラフ参照）。
- 社員1,001名以上の企業においては、副業・兼業を「禁止している」との回答が前年調査よりも20%減少しており、特に大企業において政府の意向に沿った副業・兼業解禁の動きが加速している。
- 副業・兼業を禁止していない企業の約20%では、副業・兼業を行っている社員の割合が前年調査からコロナ禍において増加した。

副業・兼業に関する企業の方針

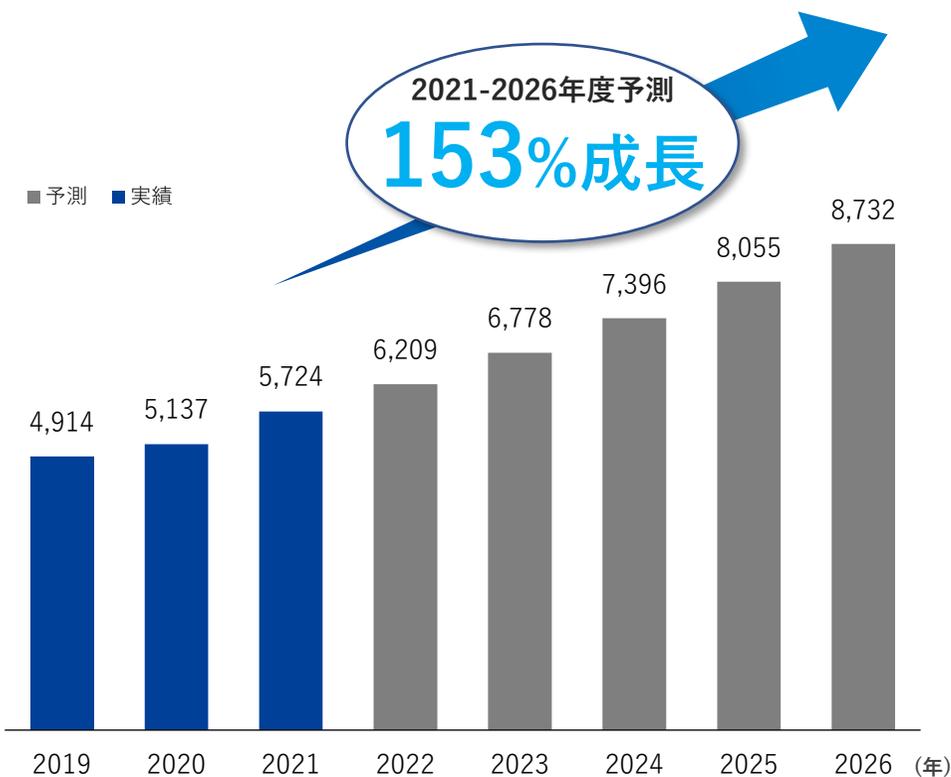


※3 出所：HR総研「副業・兼業の実態」に関するアンケート調査（2021）、同「多様な働き方の実施状況」に関するアンケート調査（2020）

コンサルティング業界の市場環境

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。

IDCによる日本のコンサルティング市場予測※



IDCによる市場規模の実績と予測 (億円)※

- 2021-2026年度は153%成長 (CAGR+8.8%) を予測

IDCによる市場の概況※

- 企業のデジタルトランスフォーメーション (DX) に向けた需要拡大が追い風
- 2020年にコロナ禍により一時的に低下した成長率を再び二桁に押し上げ、高成長軌道へと復帰
- 2023年以降もDXを進める企業のビジネス変革支援への需要がすべてのサービスセグメント/産業分野において継続、高い成長率を維持し拡大を続けると予想される

※ 出所：IDC Japan 「国内ビジネスコンサルティング市場予測 (2021年～2025年)」 (2021年6月発行、#JPJ46565021)
同「国内ビジネスコンサルティング市場予測 (2022年～2026年)」 (2022年4月発行、#JPJ47875922)

人的資本に関する動き

有価証券報告書における人的資本開示の義務化など、企業は人的資本経営の視点が求められている。
※ 2023年3月期決算以降

人的資本経営の実現に向けた検討会報告書：人材版伊藤レポート2.0より

3つの視点 ① 経営戦略と人材戦略の連動 ② Asis-Tobeギャップの定量把握 ③ 企業文化への定着 に共通するものとして
以下5つの要素がある

5つの共通要素

■ … 当社サービスが特に関連する要素

1 動的な人材ポートフォリオの計画・策定と運用



2 知・経験のダイバーシティ&インクルージョン

3 リスキル・学び直し

4 従業員エンゲージメントを高める



5 時間や場所にとらわれない働き方

取組と取組を進める上で有効な工夫 (抜粋)

ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得

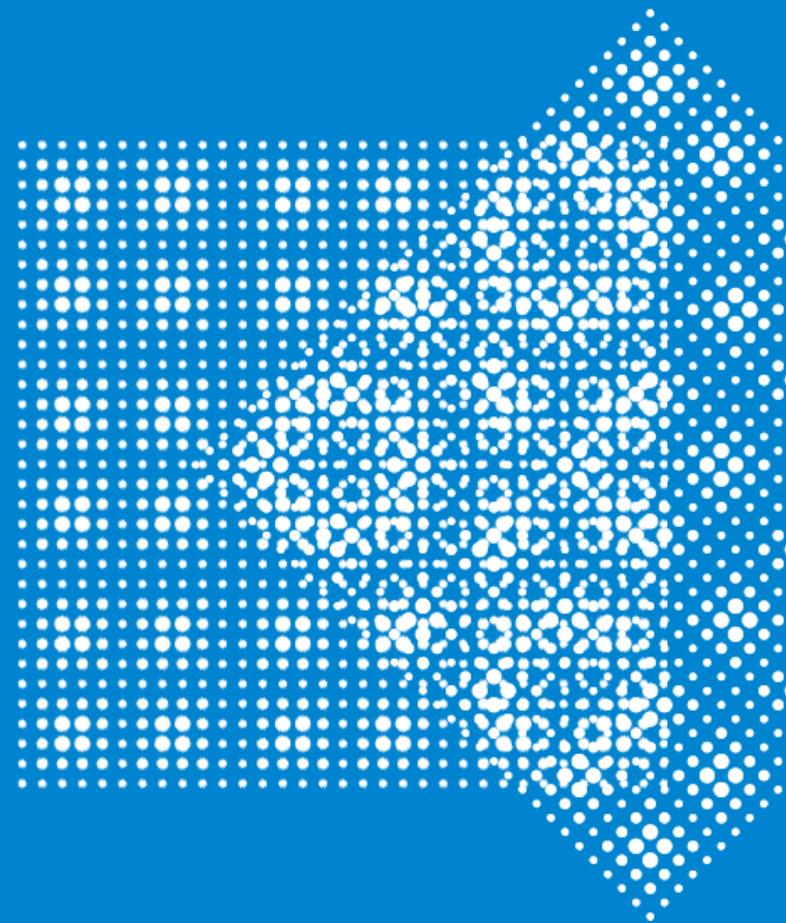
- 不足する人材の質に応じた確保戦略の検討
- 人材獲得に資する多様な雇用形態の活用 など

副業・兼業等の多様な働き方の推進

- 副業・兼業を認める範囲の見直し など

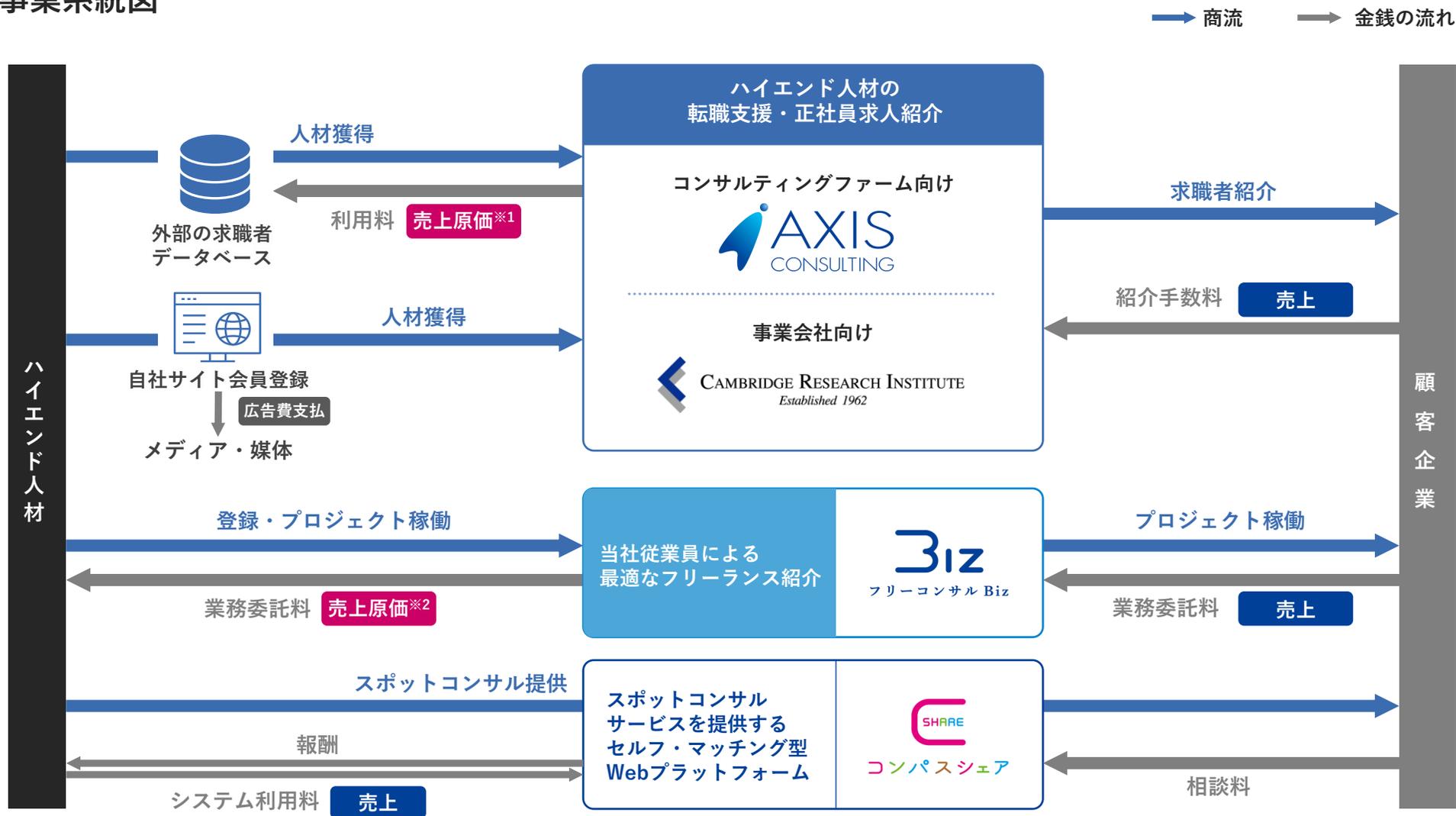
Agenda

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



ビジネスモデル

事業系統図



※1 外部の求職者データベースから獲得した求職者が当社紹介により転職した場合に、当社が顧客から得る手数料の一定割合につき、データベース利用料として支払う手数料が、人材紹介における売上原価の100%を構成する。

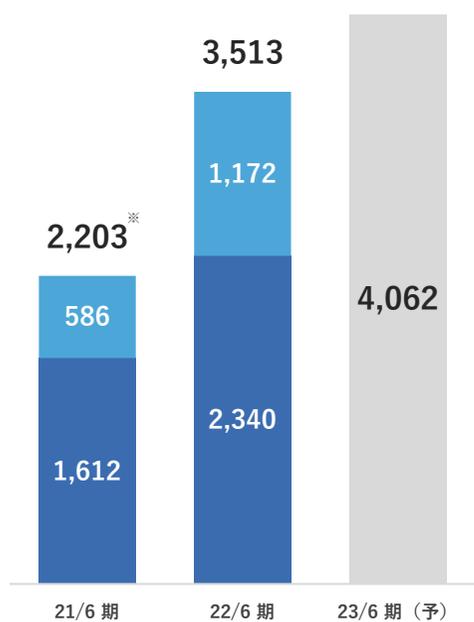
※2 稼働フリーコンサルタントへの業務委託料支払がフリーコンサルBizにおける売上原価のほぼ100%を構成する。当社従業員の労務費の一部も売上原価に含まれるが、全体の0.1%未満である。

業績推移 / 着地見込

コンサルタントを中心としたハイエンド人材に注力し、コロナ禍においても高い成長を達成。

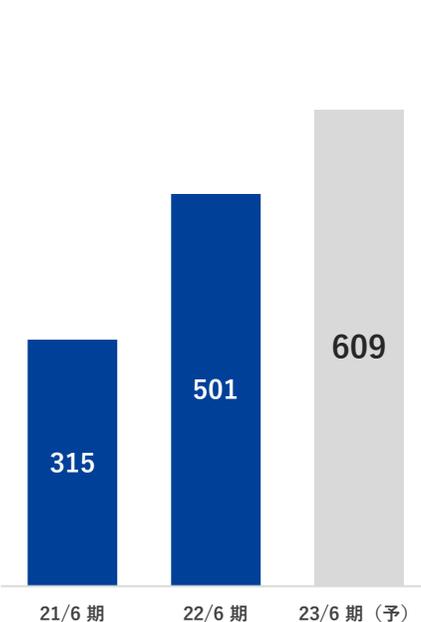
連結合計 売上高 (百万円)

■ 人材紹介 ■ スキルシェア

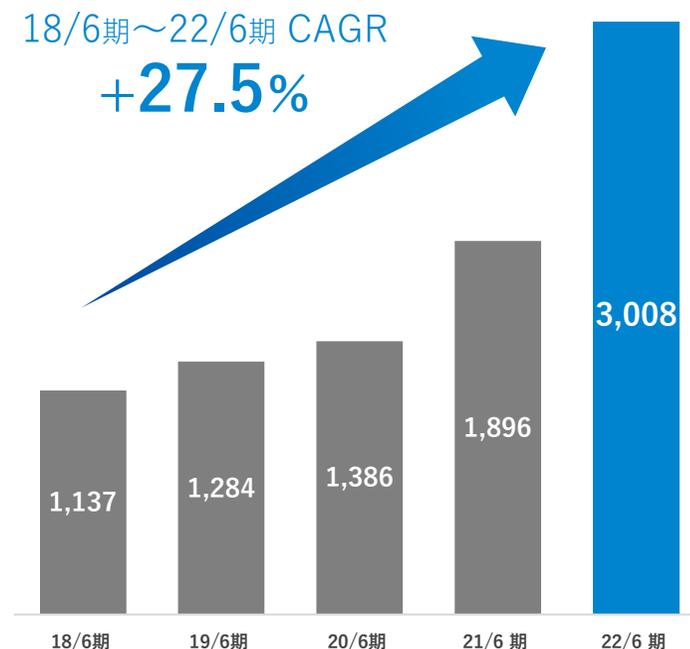


※ その他売上 3 百万円を含む

連結合計 営業利益 (百万円)



アクシスコンサルティング単体 売上高 (百万円)

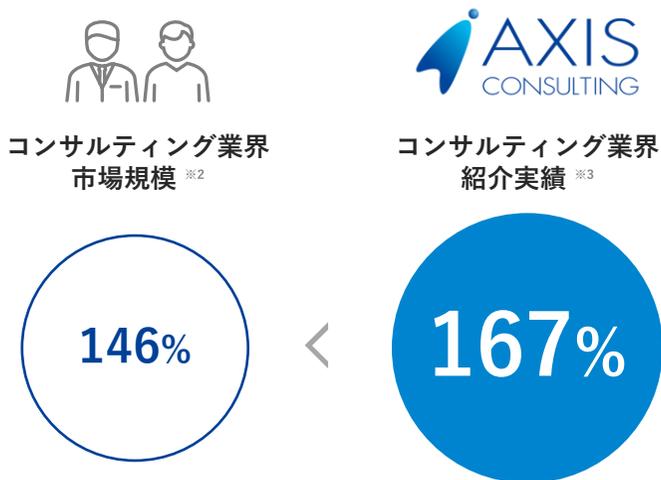


コンサルティング業界における紹介実績

コンサルティング業界において当社は高い紹介実績を有しており、
大手ファーム在籍のコンサルタントの4人に一人が人材登録しているデータベースを保有している。

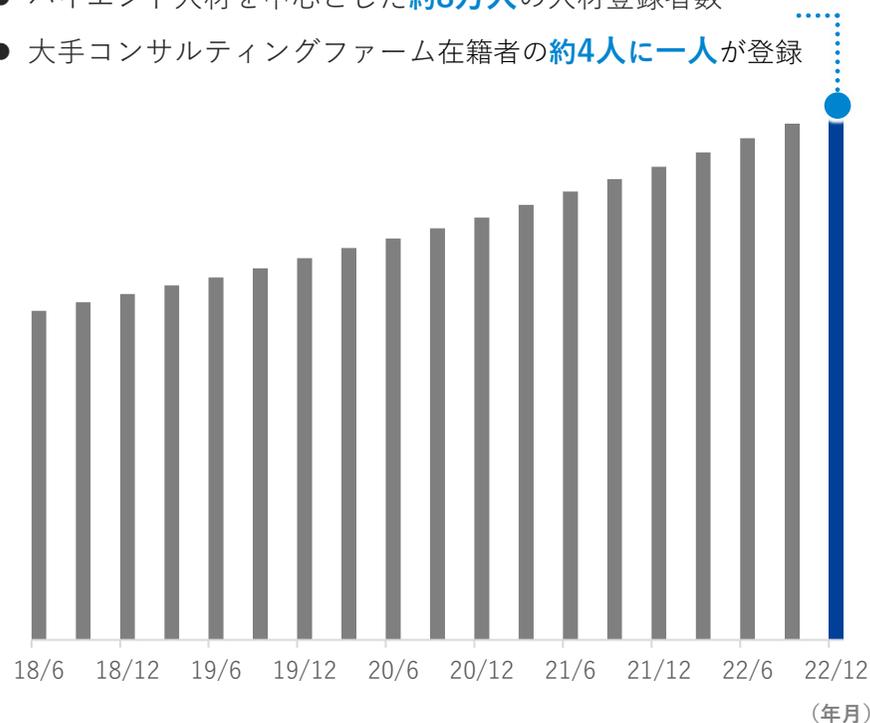
成長性の比較 (2017~2021年度) ※1

コンサルティング業界の市場成長率より、
当社のコンサルティング業界への紹介実績における成長率が高い



人材登録者数推移 ※4

- ハイエンド人材を中心とした約8万人の人材登録者数
- 大手コンサルティングファーム在籍者の約4人に一人が登録



※1 2017年度の実績を100%としたときの2021年度における成長率で比較

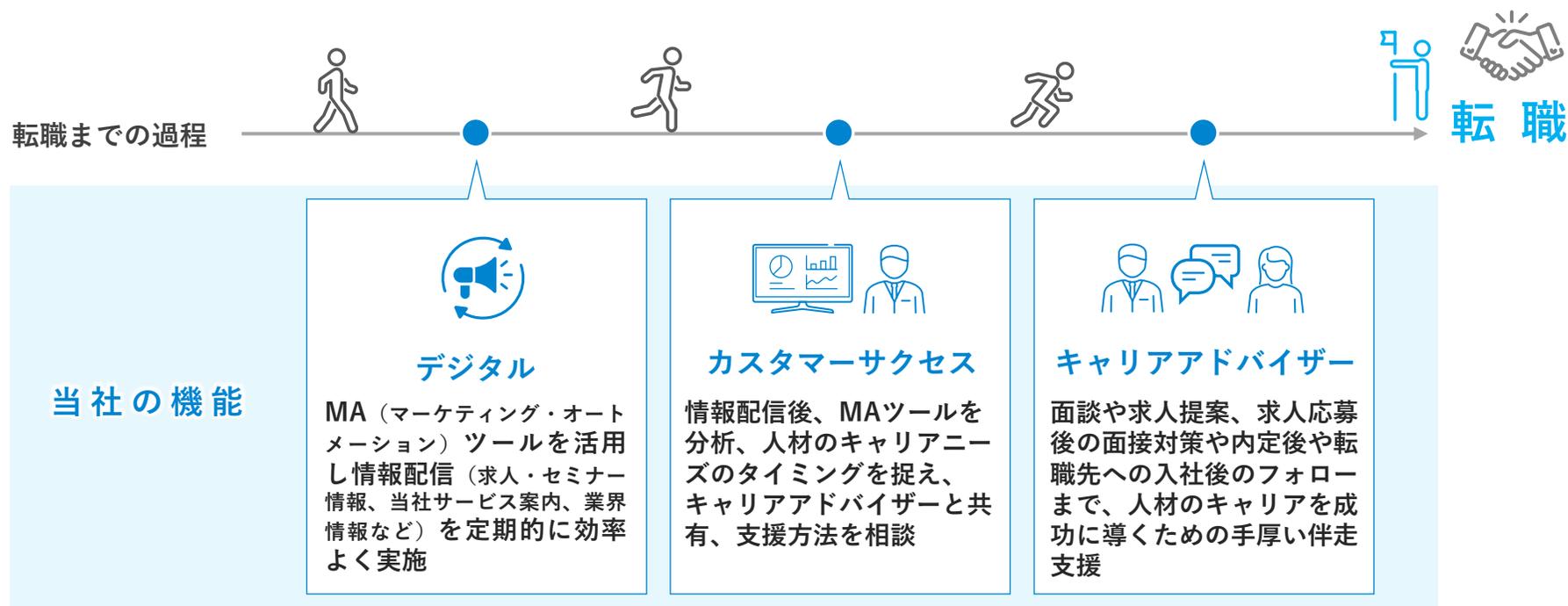
※2 出所: IDC Japan 「国内ビジネスコンサルティング市場規模予測 (2022年~2026年)」 (2022年4月発行、#JPJ47875922)

※3 当社データベースより、当社支援によりコンサルティングファームに転職した人数を算出

※4 当社データベースより、なお、大手コンサルティングファームに在籍している現役コンサルタントの登録人数の割合は、Big4と呼ばれる、デロイトトーマツコンサルティング合同会社、EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社、KPMGコンサルティング株式会社及びPwCコンサルティング合同会社の4社を「大手コンサルティングファーム」と定義し、2022年12月現在の当該4社のホームページで確認できる人員数を合算したものを基準とし、同時点における当社の人材データベースで認識した上記4社に在籍しているコンサルタント登録人数に基づき算出している。

ハイエンド人材との中長期的な関係構築

コンサルタントを中心としたハイエンド人材との中長期的な関係を構築する機能・仕組みが、
当社の競争力の源泉である。



ハイエンド人材の中長期フォロー実績（20/6期～22/6期）

- 当社が転職支援したハイエンド人材のうち、44%が中長期フォローによるもの※
- さらにその中長期フォローのうち29%は当社支援により複数回転職した人材

※ コンサルティング業界にマネジャー以上の役職で転職した人材を母集団としたときの、
当社登録から転職先入社までの期間が1年以上経過していた人材の割合

ハイエンド人材との中長期な関係構築（事例）

中長期フォローにより、登録人材がキャリアアップし複数回の転職支援ができる。

事例

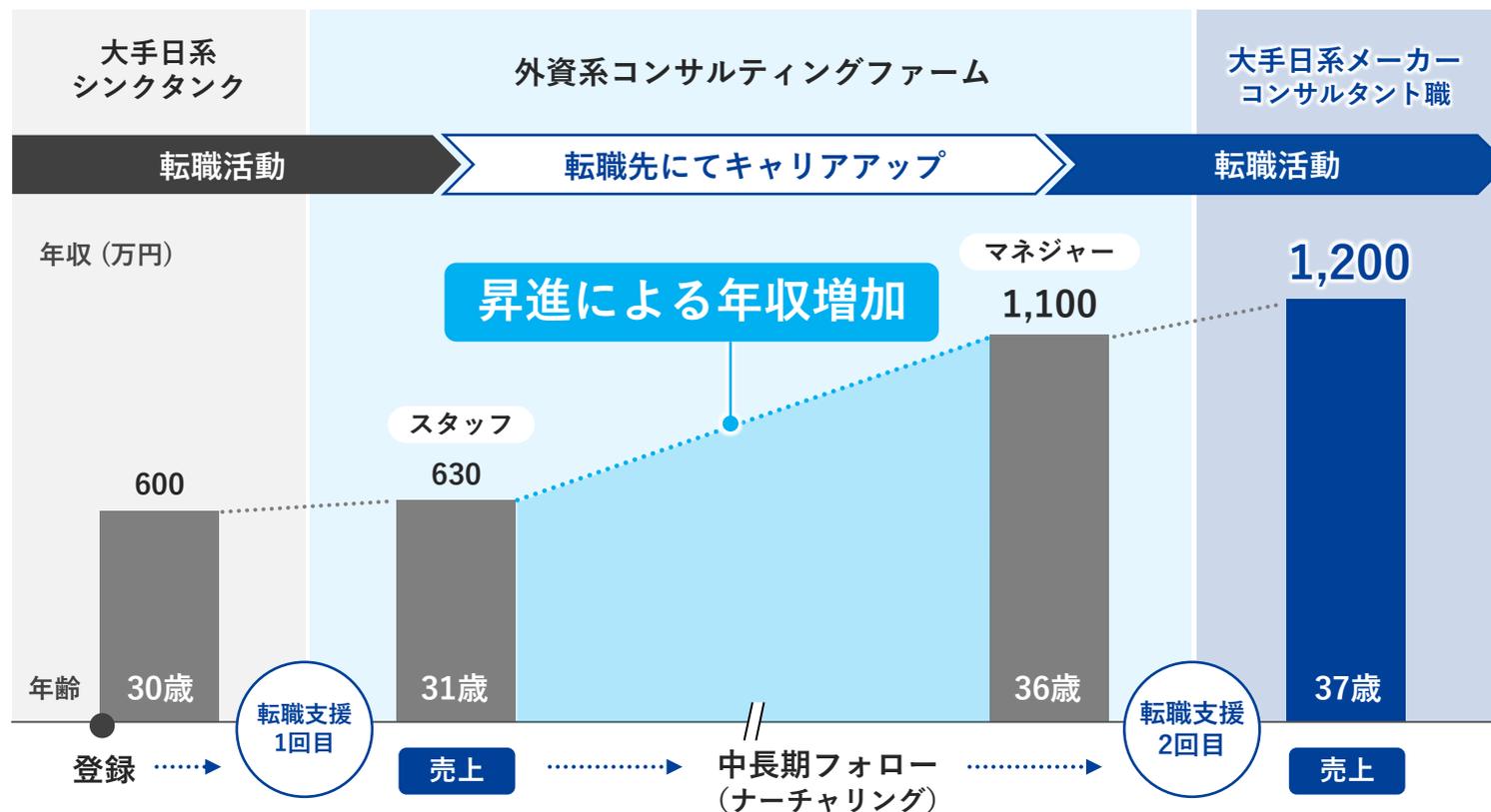
当社支援により外資系コンサルファームに転職しキャリアを重ねた人材が、再び当社支援で事業会社へ転職。2回目転職時の年収は1回目から上昇。当社が紹介先から受け取る手数料も転職者の年収が基準となるため、2回目の転職時の当社売上は、1回目よりも高くなる（料率一定の場合）。



人材A

登録時30歳、大手日系シンクタンクに勤務

より経営に近い業務を志向し、コンサルティングファームへの転職を希望



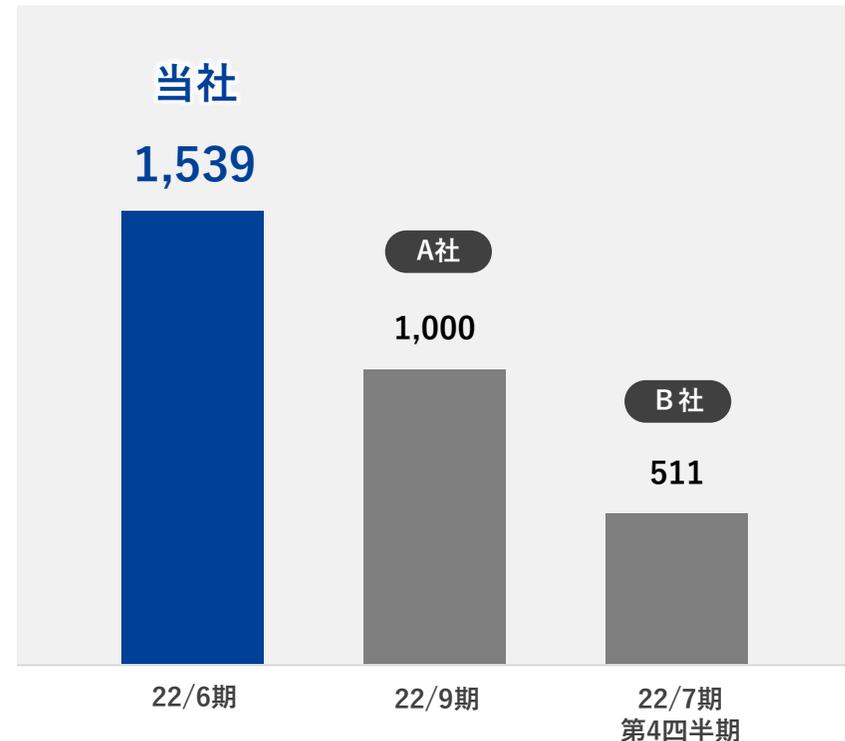
高単価フリーランス案件

当社のフリーランス案件は、高単価での受注が可能である。

フリーコンサルBizの案件受注 フリーコンサル Biz

- 当社フリーコンサルBizにおける受注単価については、平均150万円超（22/6期実績）
- ハイエンドなフリーコンサルタントが稼働するため、フリーランスのソーシング事業を営むA社およびB社と比較しても高単価での案件受注が可能となっている
- 当社の登録人材から受注した案件も多く、プライム（直請け）※1が受注案件の98%を占める（22/6期実績）

平均受注単価の比較※2（千円）



※1 プライム（直請け）とは、エンドクライアントとして役務提供を受ける企業と当社が直接契約を締結し、当社がエンドクライアントである企業に直接サービスを提供することを指す。

※2 当社の平均受注単価は、フリーコンサルBizの売上高を月次の稼働人数合計の年間累計で除して算出。比較対象としたA社およびB社の平均受注単価については、各社ホームページ上のIR資料より抜粋。なお比較会社については、フリーランスのソーシング事業を主力として営み、かつ当該事業の売上単価について会社が公表するIR資料より把握可能な上場企業を選定。

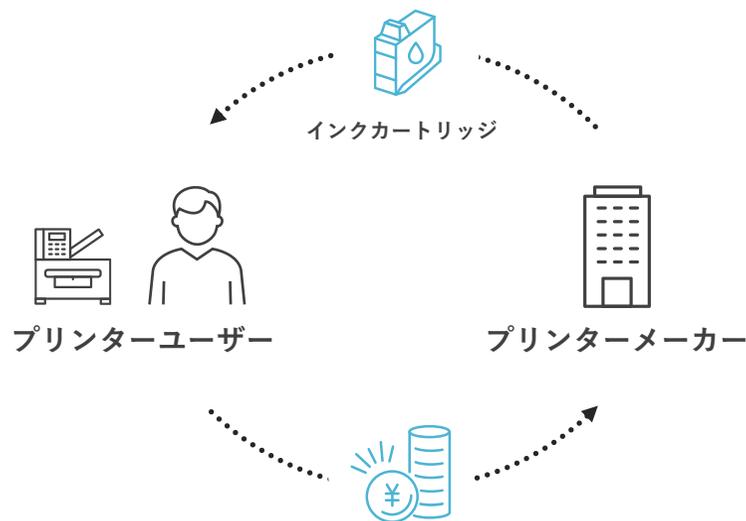
ユニークなリカーリングビジネス

当社グループのリカーリングビジネスは他事業へ転換・循環するユニークなモデルである。

当社グループのリカーリングビジネスは、企業側（発注者）が直面する課題と人材側（候補者）が求めるキャリアニーズに応じて、正社員採用、フリーコンサルの各サービスを適切なタイミングで柔軟に提供し、中期的には、発注者が候補者、候補者が発注者となり継続的にサービスを活用できるユニークなビジネスモデル。

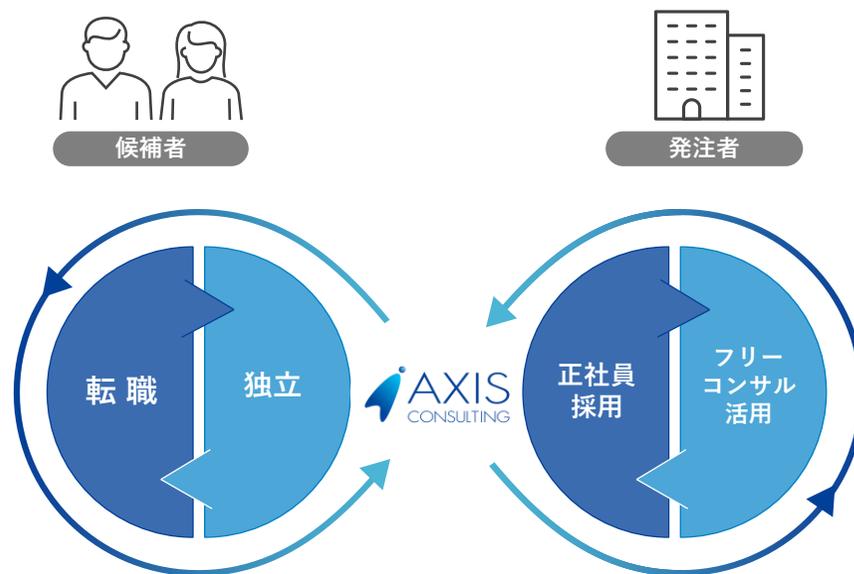
一般的なリカーリング事例

プリンター販売後に
消耗品のインクカートリッジを継続的に購入



当社グループのリカーリング

1 サービスの継続利用に加え、他サービスへ転換・循環



ユニークなリカーリングビジネス（事例）

① 企業の課題（DX推進）を課題解決し内製化まで支援



② 転職だけではなく独立も支援



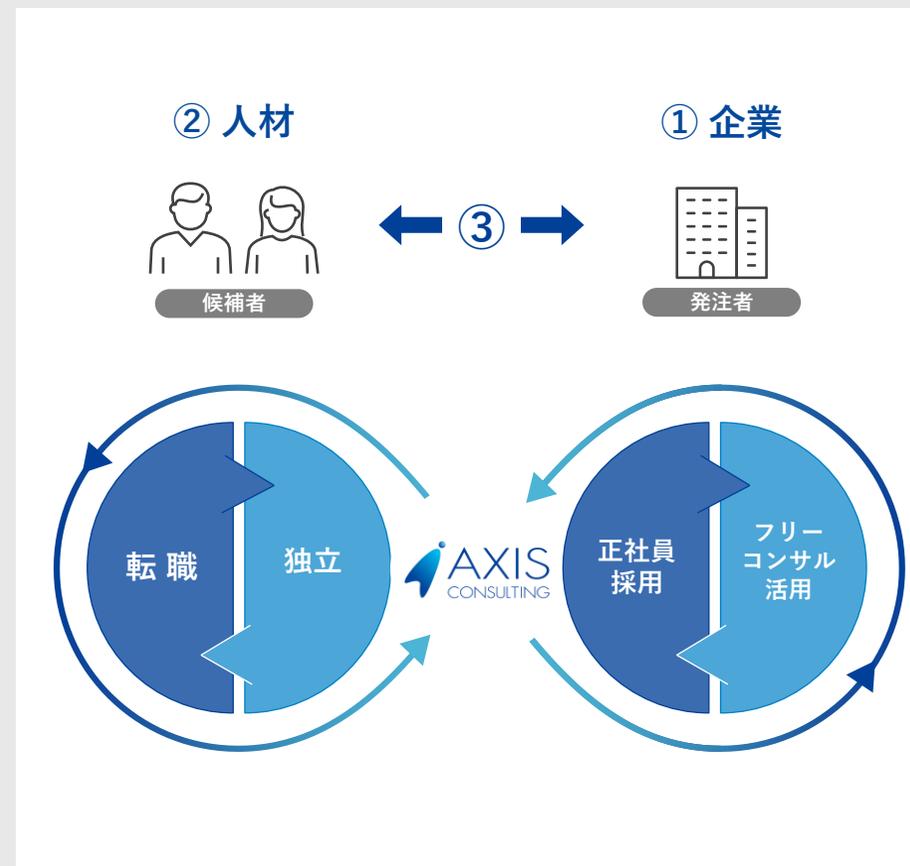
③ 転職支援した人材が事業責任者として当社へ依頼



相談・発注



- ・サービスを継続活用しつつ課題により他サービスへも転換
- ・候補者が発注者にもなる



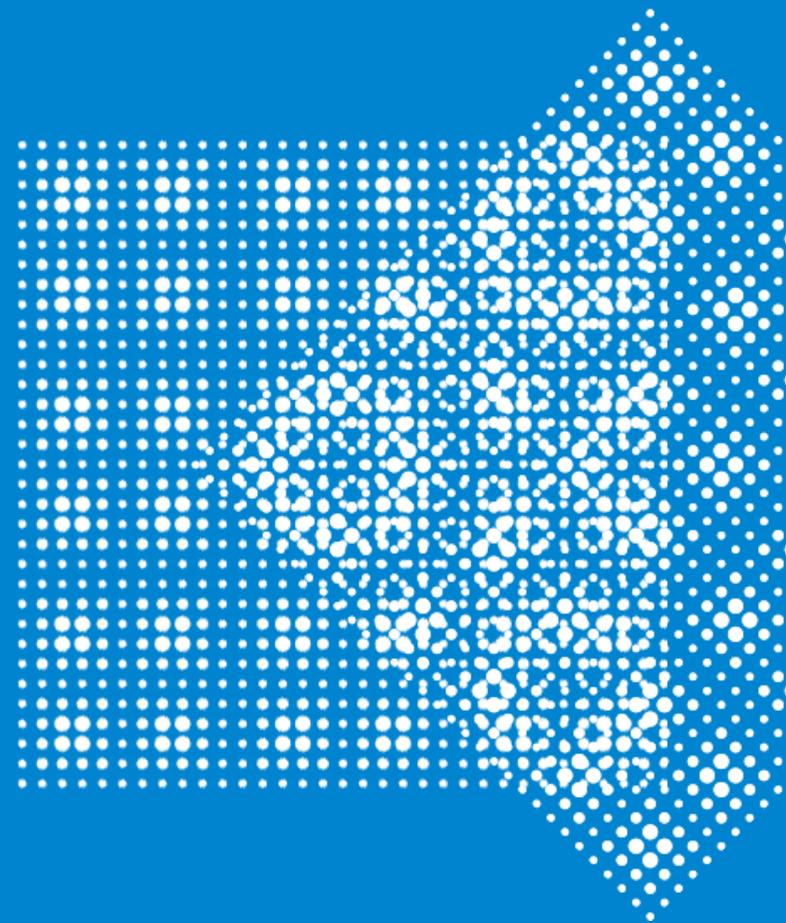
当社のポジショニング

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。



Agenda

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



課題解決と価値創造のパートナーに

社会課題が高度化するなかで、
ハイエンド人材を最適配置することで企業の課題解決・価値創造を支援

ハイエンド人材の最適配置



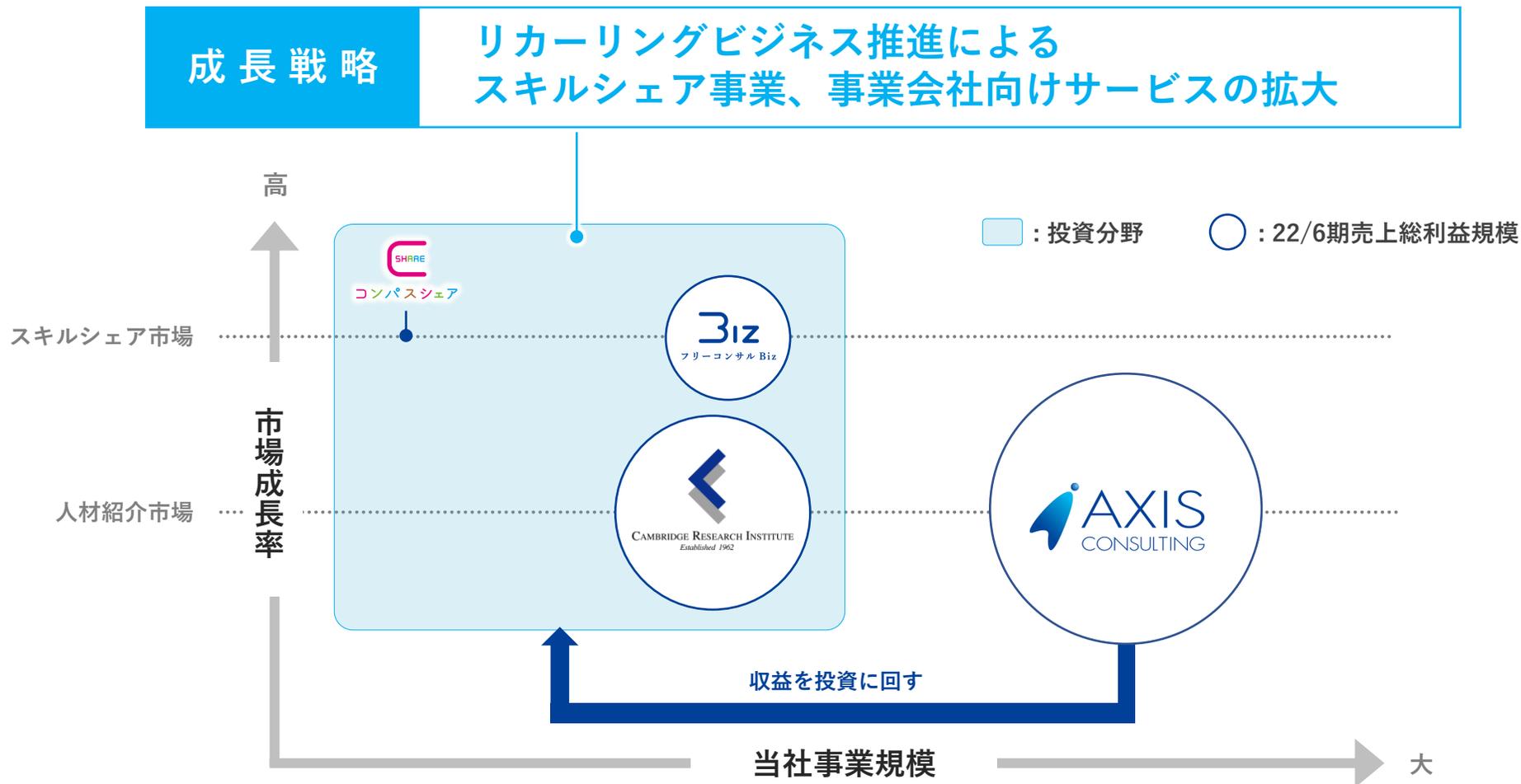
正社員採用	フリーコンサル	スポットコンサル
転職	独立・フリーランス	副業
 	 フリーコンサル Biz	 コンパスシェア

実現に向けた投資



事業ポートフォリオ

主力であるコンサルティングファーム向け正社員紹介へは継続注力、成長戦略として市場成長率の高いスキルシェア事業、相対市場シェアの低い事業会社向け人材紹介サービスに投資。



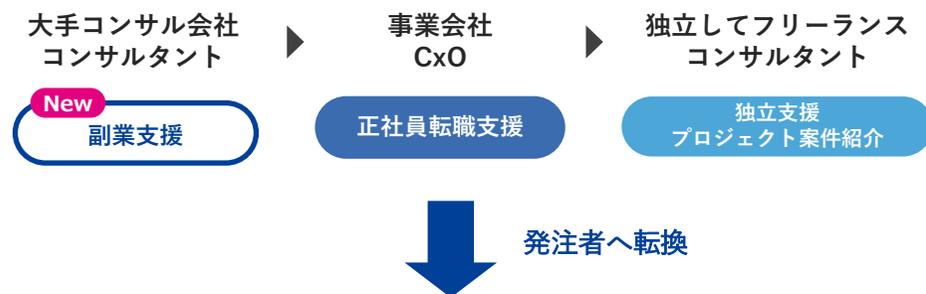
成長するリカーリングビジネス

<想定する事例>

① 企業の課題（DX推進）を課題整理から内製化まで支援



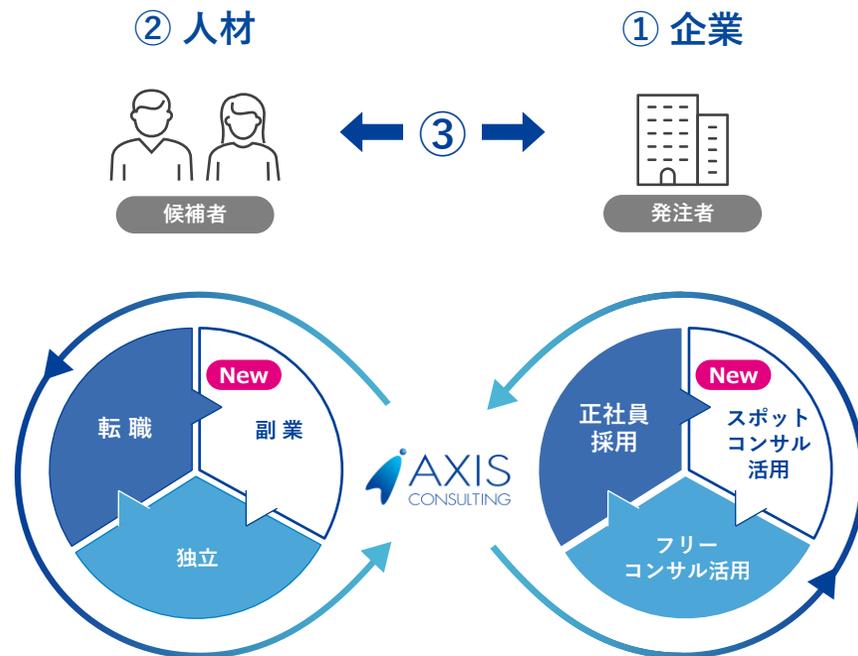
② 転職だけではなく副業・独立も支援



③ 転職支援した人材が事業責任者として当社へ依頼



スポットコンサルの副業サービス 「コンパスシェア」により リカーリングビジネスが拡充・成長



成長戦略サマリー

成長戦略実現に向け、2025年6月期までは4つの施策を重点的に取り組み、データベースの総量拡大及び活用率向上を図る。

成長戦略

リカーリングビジネス推進による
スキルシェア事業、事業会社向けサービスの拡大

ビジネスモデル

データベースの活用総数 

総量拡大



×

活用率向上



重点 施策

A 副業サービス強化

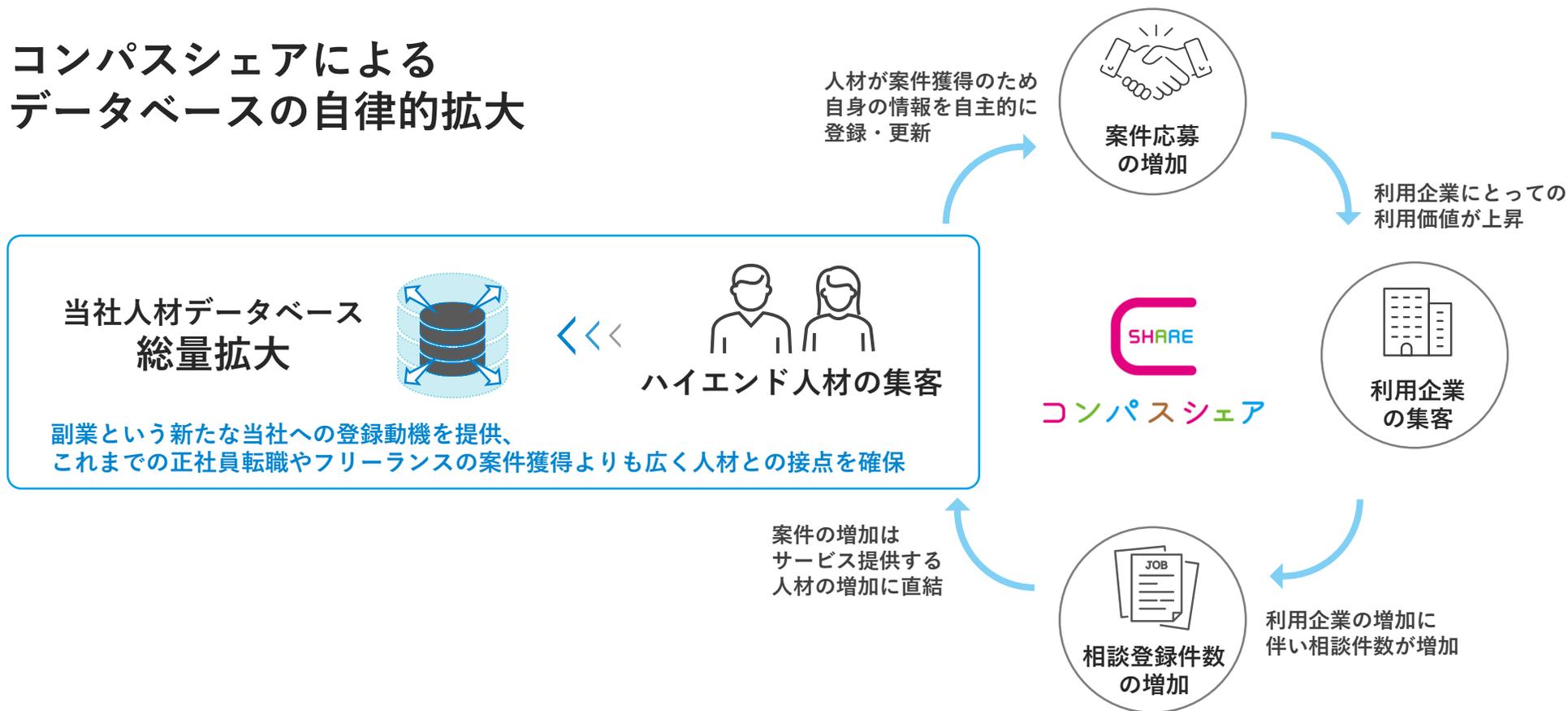
B アップセル／クロスセル強化（特に事業会社）

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）

D システム投資（データベース整備／プラットフォーム構築）

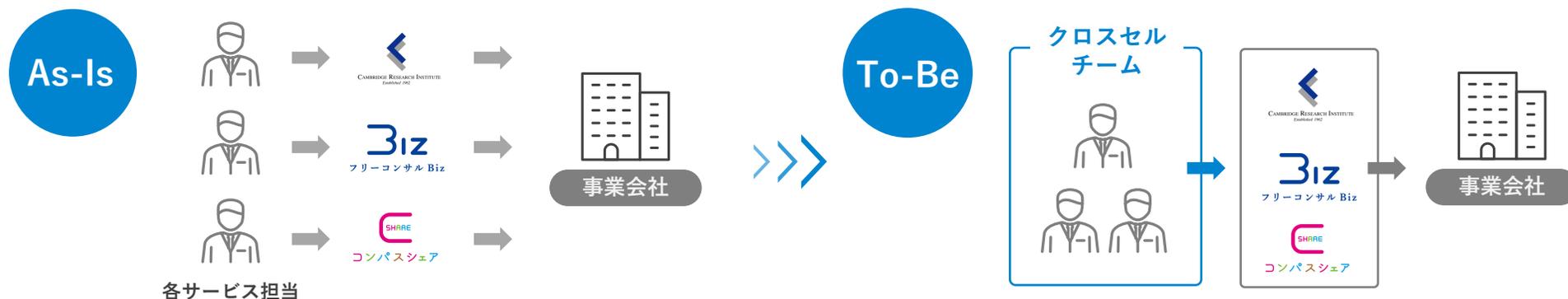
コンパスシェアを通じて自律的な当社データベースの総量拡大を目指す。

コンパスシェアによる データベースの自律的拡大



クロスセルチーム立ち上げにより事業会社に対するソリューション提案力を強化する。

クロスセルチーム立ち上げイメージ



ソリューション提案事例

- ライトに利用できるスポットコンサルサービス（コンパスシェア）で発見・明確化した課題について、その実行や新たな価値創造のためにより単価の高い正社員・フリーコンサルタントの利用を促進。
- DX等の経営課題に対応できるハイエンド人材は圧倒的に不足しており、正社員の中途採用だけでその需要を満たすことは不可能に近い。そこでハイエンド人材の正社員求人を行う企業に対して、迅速かつニーズに合ったフリーコンサルタントの利用を同時に促進。
- フリーコンサルタントによる課題解決後、内製化ニーズに対応し正社員採用を支援。

サービスメニューの循環イメージ



従来の人材獲得施策に加え、企業獲得のための広告宣伝や、全社的なブランディング強化に積極的に資金を投下する。

サービス認知及び人材・企業獲得への広告投下

人材獲得

コンサルティング業界への転職を希望する若手層獲得を目的としたWeb広告が主な投下内容

現状

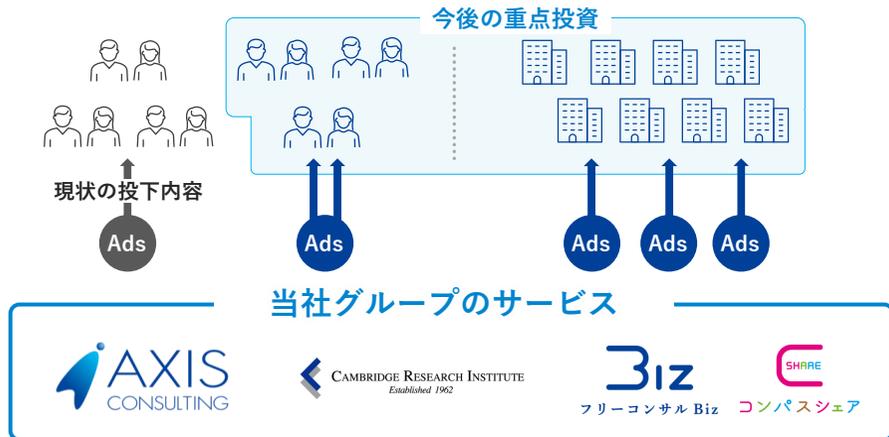
企業獲得

問い合わせや登録人材からの紹介が主な顧客開拓手段であるため、ほぼ広告宣伝費の投下なし

今後

事業会社顧客の新規獲得を目的とした、Web広告メインのプロモーション活動に積極的に投下

転職・フリーランス・副業に興味を持つハイエンド人材を横断的に獲得するための、Web広告やメディア媒体等のチャンネルを組み合わせた戦略的な広告投下



コーポレートブランディングへの広告投下

様々な媒体や企画を通じて、当社の企業理念・ビジョンを各ステークホルダーに正しく伝えることで、ブランディング向上に資する。



リカーリングビジネスをさらに活性化させるためのデータベース整備やサービス拡充目的のシステム投資を実施する。

システム投資内容

ハイエンド人材・顧客企業との更なる接点機会の創出やUI/UX向上を目的としたサービスの拡充

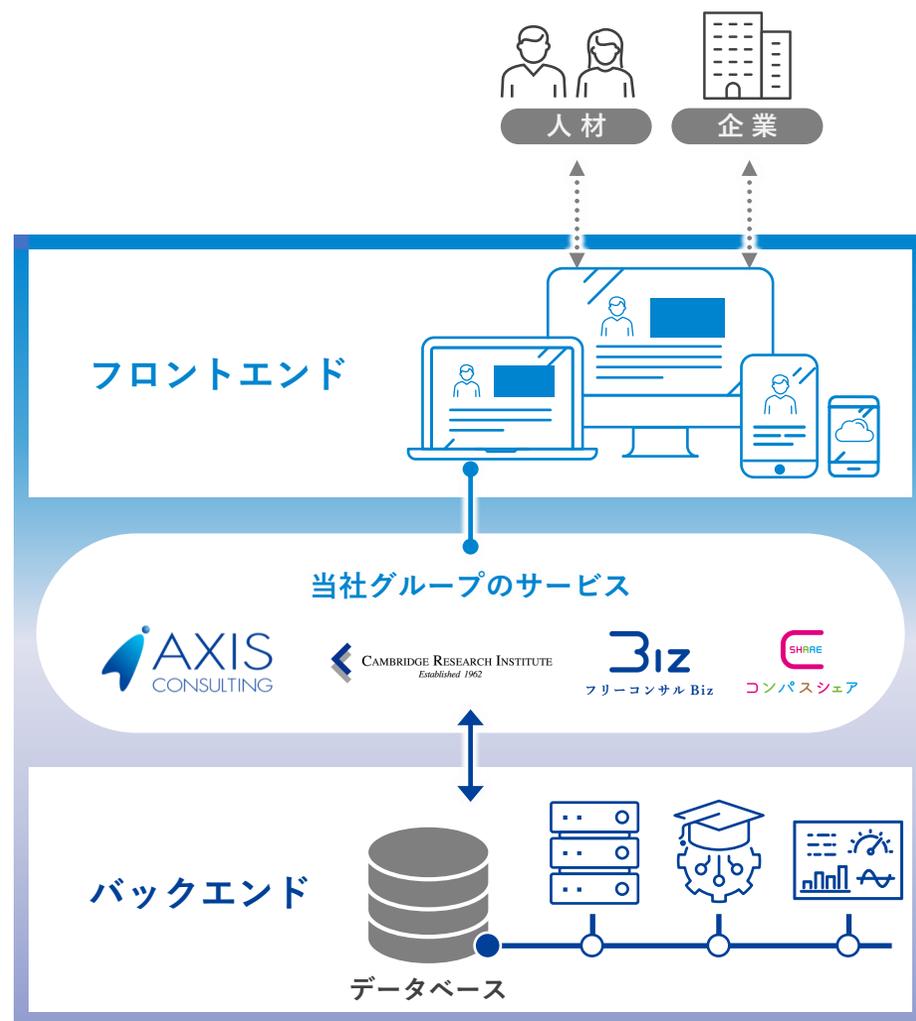
例示①

- プラットフォーム拡張
- 蓄積されたハイエンド人材のデータベースを活かしたキャリアデザインサポート

データベース整備による経営管理の高度化

例示②

- リカーリング推進のためのKPI可視化
- 機械学習による予測モデル導入



売上成長を測定する指標

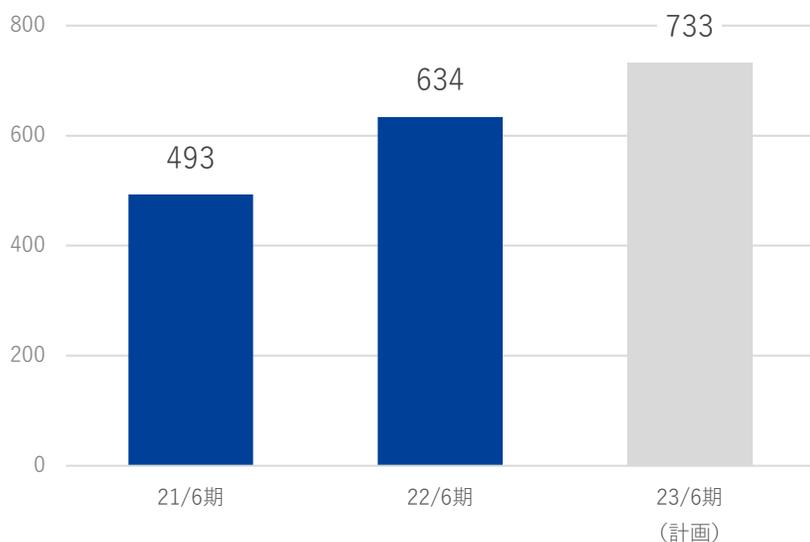
人材紹介は転職支援した求職者の入社決定数を、スキルシェアのフリーコンサルBizは稼働人数を、売上成長を測定する指標として重視。

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
- 每期順調に増加

転職支援決定数の推移

(人)

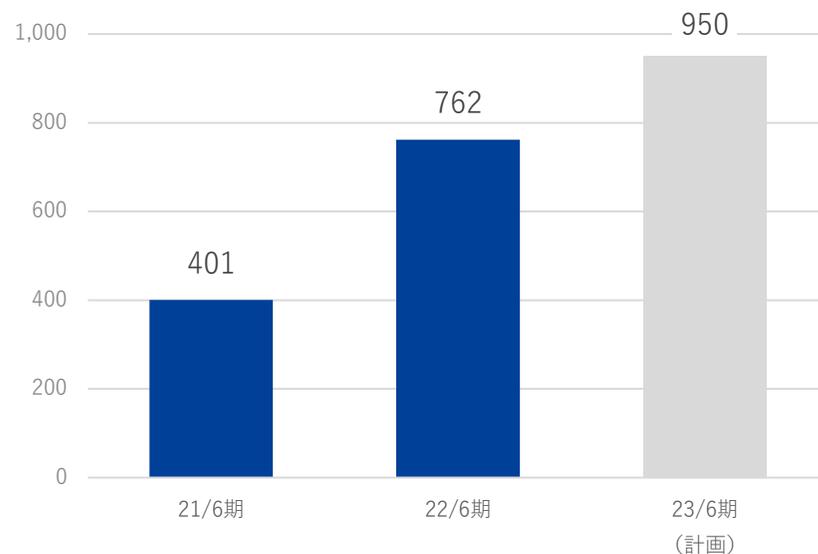


スキルシェア (フリーコンサルBiz)

- 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
- 月当たりの稼働人数の合計は每期順調に増加

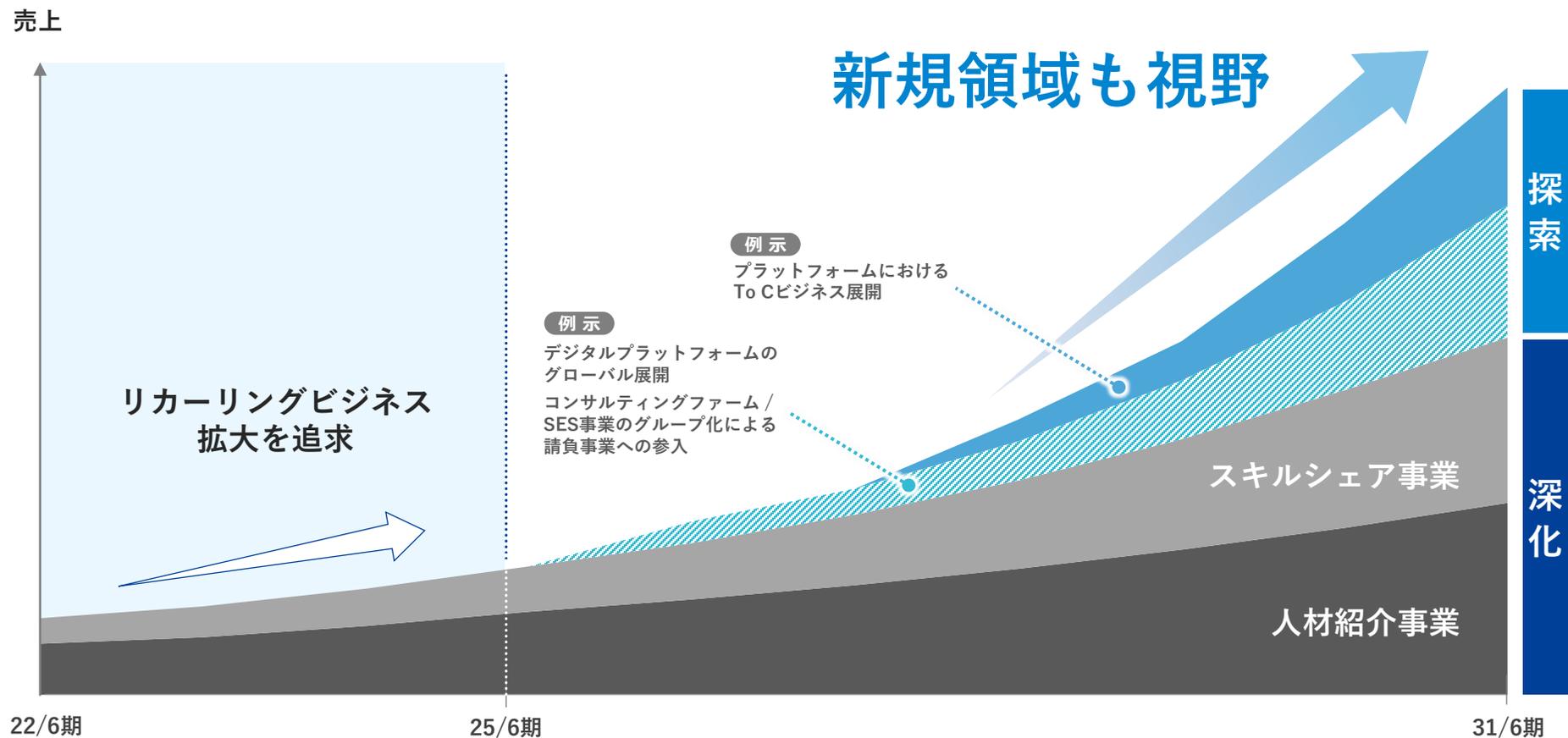
フリーコンサルタント月当たり稼働人数合計の推移

(人)



中長期の事業展開イメージ

既存事業のリカーリングビジネス拡大を追求しつつ、
将来的にはデータベースを活用した新規領域の展開も視野に入れる。

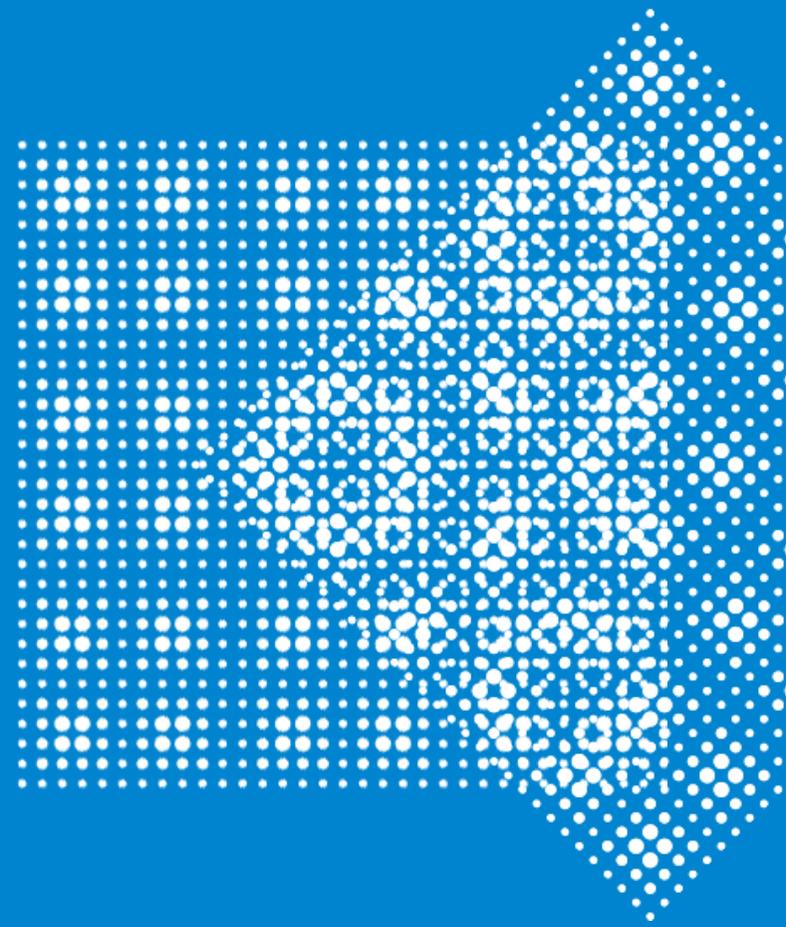


財務ハイライト及び事業計画

連結ベース		2021年6月期	2022年6月期	2023年6月期
		実績		計画
売上高	百万円	2,203	3,513	4,062
人材紹介		1,612	2,340	2,637
スキルシェア		586	1,172	1,425
売上総利益	百万円	1,538	2,241	2,562
売上総利益率	%	69.8%	63.8%	63.1%
販管費	百万円	1,223	1,740	1,953
販管费率	%	55.5%	49.5%	48.1%
営業利益	百万円	315	501	609
営業利益率	%	14.3%	14.3%	15.0%
経常利益	百万円	307	493	576
経常利益率	%	14.0%	14.0%	14.2%
当期純利益	百万円	239	324	391
当期純利益率	%	10.9%	9.2%	9.6%

Agenda

1. 会社概要
2. 市場環境
3. ビジネスモデルと優位性
4. 成長戦略
5. 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
競争が激化するリスク	中	中	独自の強みを持つハイエンド人材の人材紹介事業とスキルシェア事業とのシナジーを軸とする複合ソリューションを一段と拡充するとともに、デジタルプラットフォームへの投資拡大により新規ビジネスの創出を図る
優秀な人材登録者を確保できないリスク	中	大	人材紹介事業及びスキルシェア事業の複合ソリューションにより、ハイエンド人材において高まる多様な働き方のニーズに応えるとともに、得意とするきめ細やかで手厚いサポートで長期的に関係構築を図る
特定の業種・紹介先に依存するリスク	低	大	コンサルティング以外の業界にもサービス領域を拡大し、依存度の過度な集中を避け、分散化を図る。さらに、人材紹介事業及びスキルシェア事業のシナジーを軸とする複合ソリューションの強化に加え、デジタルプラットフォームへの投資や広報体制の強化により、営業基盤の裾野を拡大する
顧客企業の機密情報等が流出するリスク	低	中	全従業員及び稼働中の業務を委託しているコンサルタント等のプロフェッショナル人材に対して、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・教育を行うことで対応
優秀な社員を確保できないリスク	中	中	積極的な人材採用、社内研修プログラム等により人材の育成に取り組むとともに、政府による「人的資本経営」の動きも踏まえた人事戦略の展開を図る
システムトラブルが生じるリスク	低	中	デジタルプラットフォームの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することから、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、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
個人情報が流出するリスク	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

上記の主要なリスクの発生可能性時期は、いずれも「特定時期なし」となります。
 上記の主要なリスク以外は、有価証券届出書等の「事業等のリスク」をご参照ください。

本資料の取扱いについて

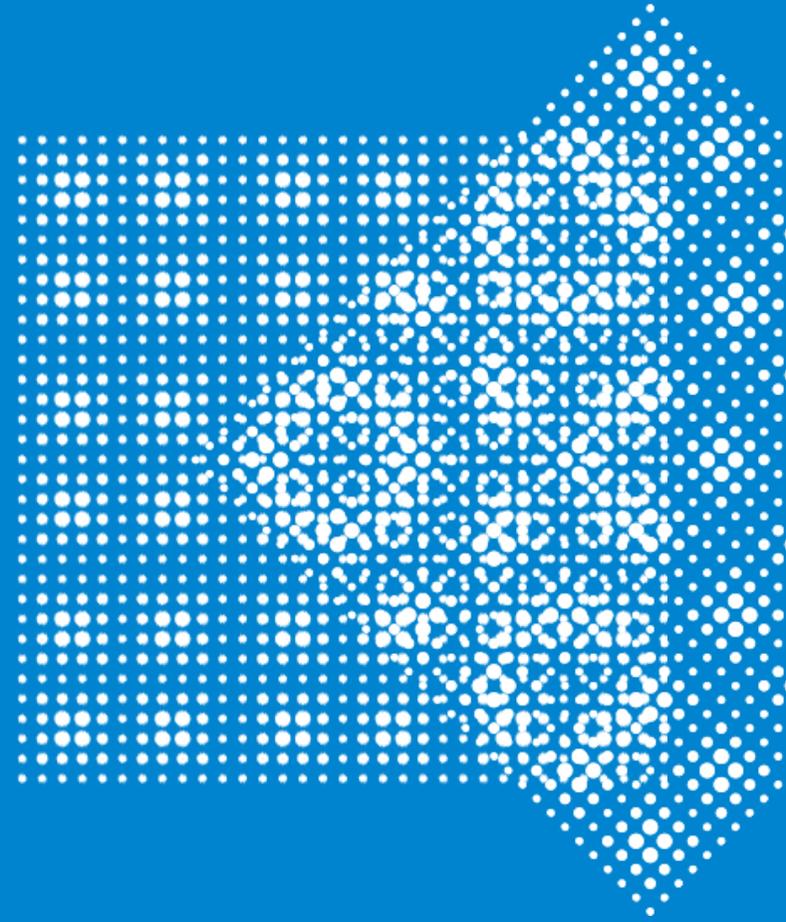
本資料は、業界動向及び当社の事業内容について、現時点における予定、推定、見込み又は予想に基づいた将来展望についても言及しております。

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、2023年9月を予定しております。

Appendix

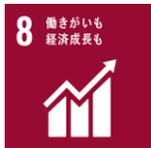


サステナビリティへの取り組み（SDGs/ESG）

「あらゆる課題は、人で解決する。」をスローガンに、企業が長期的な成長のため取り組むべき課題に新しい価値を提供するべく、グループ一丸となって事業を展開してまいります。

当社グループは、コンサルティング業界を中心に、正社員の転職支援、フリーランス支援のフリーコンサル事業「フリーコンサルBiz」、1時間から副業ができる「コンパスシェア」という新たな働き方も含めてキャリアの選択肢を提案し、複合的サービスを通して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きました。

同時に、あらゆる企業や組織に対して、「課題解決と価値創造のパートナー」として寄り添ってまいりました。これからも、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と支援を必要とする企業・団体や地域をつなげ、人材の持つ才能（チカラ）を、社会のすみずみまで届ける活動をしてまいります。



多様な働き方の推進・選択肢の提供を通じて、より自分らしい働き方を選択できる社会へ。

正社員採用

フリーランス

副業

創業時より従業員を資源よりも人的資本として捉えた経営を推進。

- フルフレックス・リモートワークの導入
- 社員イベントや毎月のランチ会による親睦



当社フリーコンサルタントのプロジェクト参画を通して、企業・産業の技術革新をサポート

Social

社会貢献活動

実績

イノベーション支援

SOCIAL INNOVATION WEEK SHIBUYA 2022アワードへの協賛
社会をよりよい方向に導くアイデアを表彰する渋谷発のクリエイティブコンペティション

