A decorative pattern of white dots of varying sizes, arranged in a roughly triangular shape pointing upwards, set against a blue background.

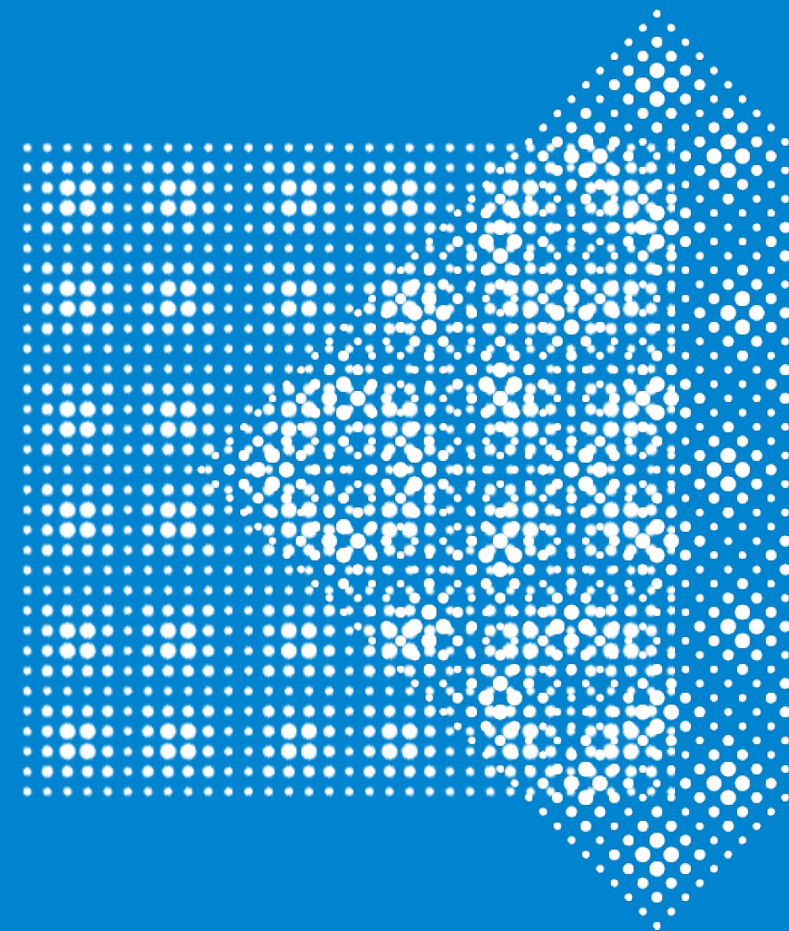
アクシスコンサルティング株式会社
(証券コード：東証グロース 9344)

事業計画及び成長可能性に関する事項

2023年9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





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

2002

4月
当社設立
人材紹介事業開始
東京都千代田区神田神保町

2009

9月
アクモス株式会社
よりMBO方式に
より独立

2013

6月
本社移転
東京都千代田区麹町

2016

6月
フリーコンサルBiz 提供開始
7月
株式会社ケンブリッジ・リサーチ
研究所を100%子会社化

2020

9月
大阪オフィスを
開設
大阪府大阪市中央区本町

2022

7月
コンパスシェア
提供開始

2023

3月
東証グロース
市場に上場

社 名 アクシスコンサルティング株式会社

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 山尾 幸弘

設 立 2002年4月

資 本 金 754百万円 (2023年6月末現在)

業 務 内 容 人材紹介、スキルシェア

従 業 員 単体 100名 連結 116名 (2023年6月末現在)
※ 正社員及び契約社員の在籍者数

拠 点 東京本社、大阪オフィス

グループ企業 株式会社ケンブリッジ・リサーチ研究所

**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

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。**



山尾 幸弘 代表取締役社長

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。

伊藤 文隆 常務取締役

経営戦略本部長
兼 営業本部長
兼 (株)ケンブリッジ・リサーチ研究所 代表取締役社長

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年に取締役事業本部長に就任。2021年に常務取締役経営戦略室長を経て、2023年より現職。

荒木田 誠 取締役

HC事業本部長

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、2017年、(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年より現職。

所 芳正 取締役

社長補佐

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)ユニマツトリバティ、(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。2023年より現職。

半田 晴彦 取締役

コーポレート本部長

マイクロソフト(株)(現日本マイクロソフト(株))を経て、(株)ユビキタス(現(株)ユビキタスAI)に入社。2011年に同社取締役管理本部長に就任。その後、ヤフー(株)(現Zホールディングス(株))を経て、2018年にソウルダウト(株)に入社。執行役員、取締役CFOを歴任。2023年に当社入社、同年より現職。

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・アメリカに出向、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。

サービスラインナップ

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

ケンブリッジ・リサーチ研究所



- 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

- 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

(参考) 人材側から見たサービスの位置づけ

転職

スキルシェア事業

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

アクシスコンサルティング



フリーコンサル Biz



コンパスシェア

- 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

- 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

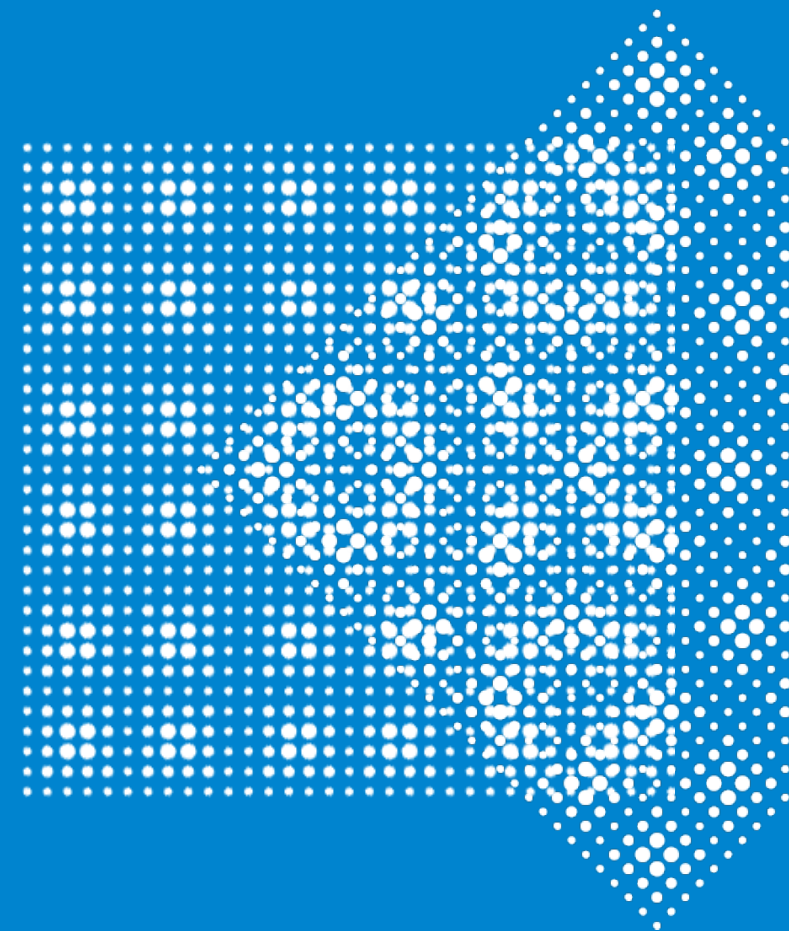
独立

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、2023年6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)

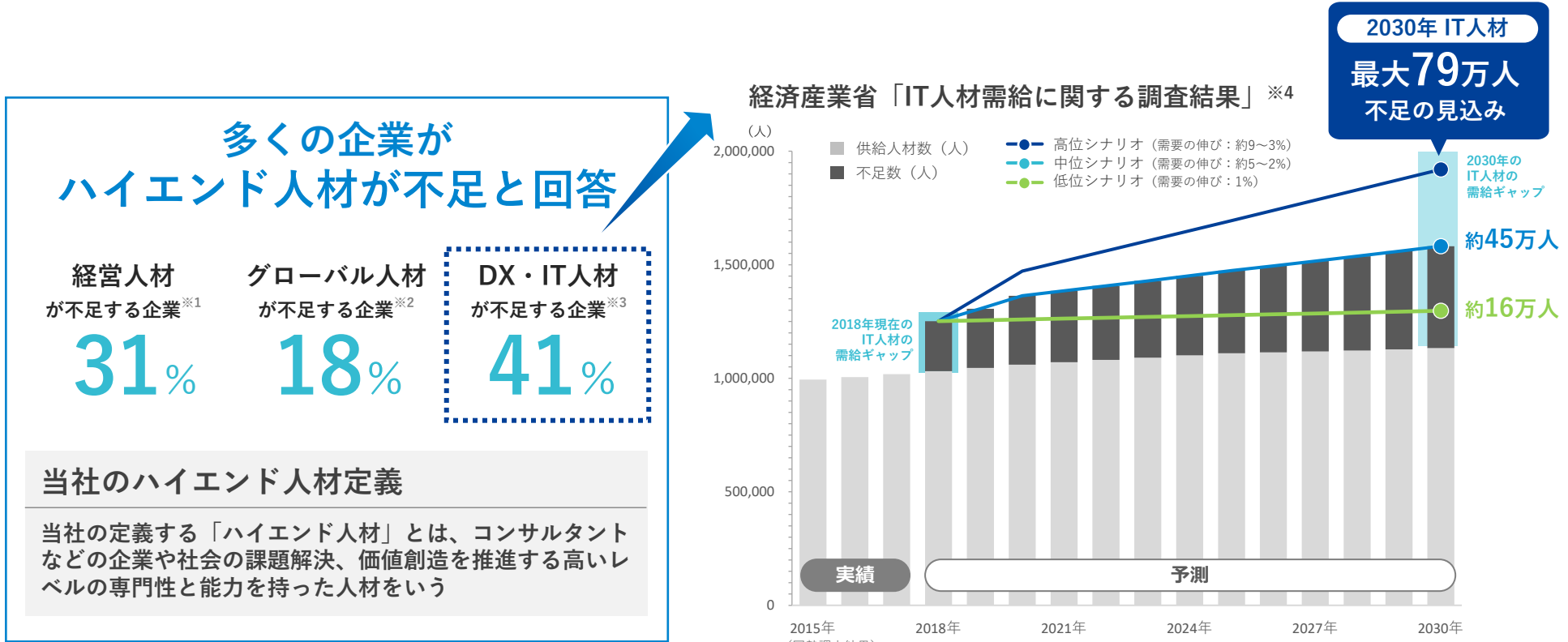
23兆8,300億円

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」

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。



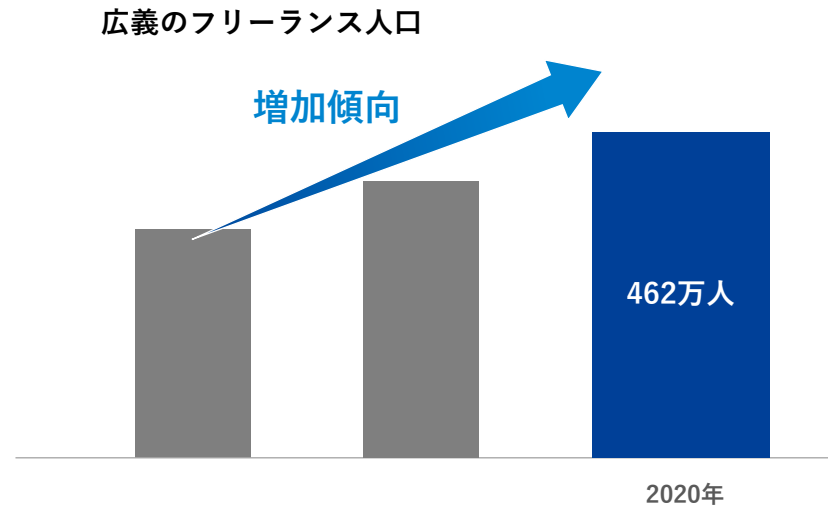
今後はハイエンド人材のニーズが一段と加速
(ハイエンド人材を中心とする当社データベースの活用ニーズも拡大)

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

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。



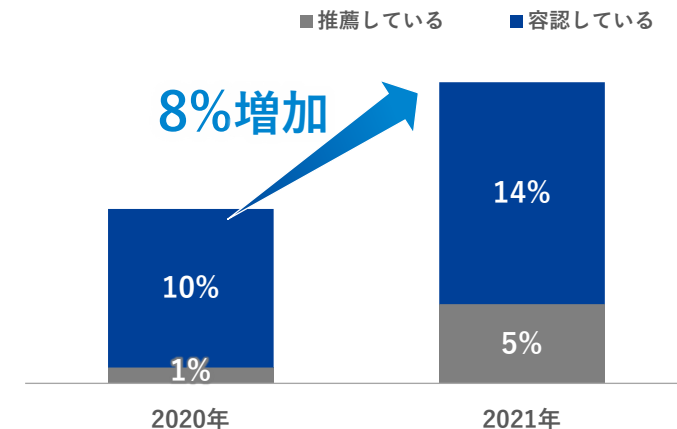
※1 出所：一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会「フリーランス白書 2020」

※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。

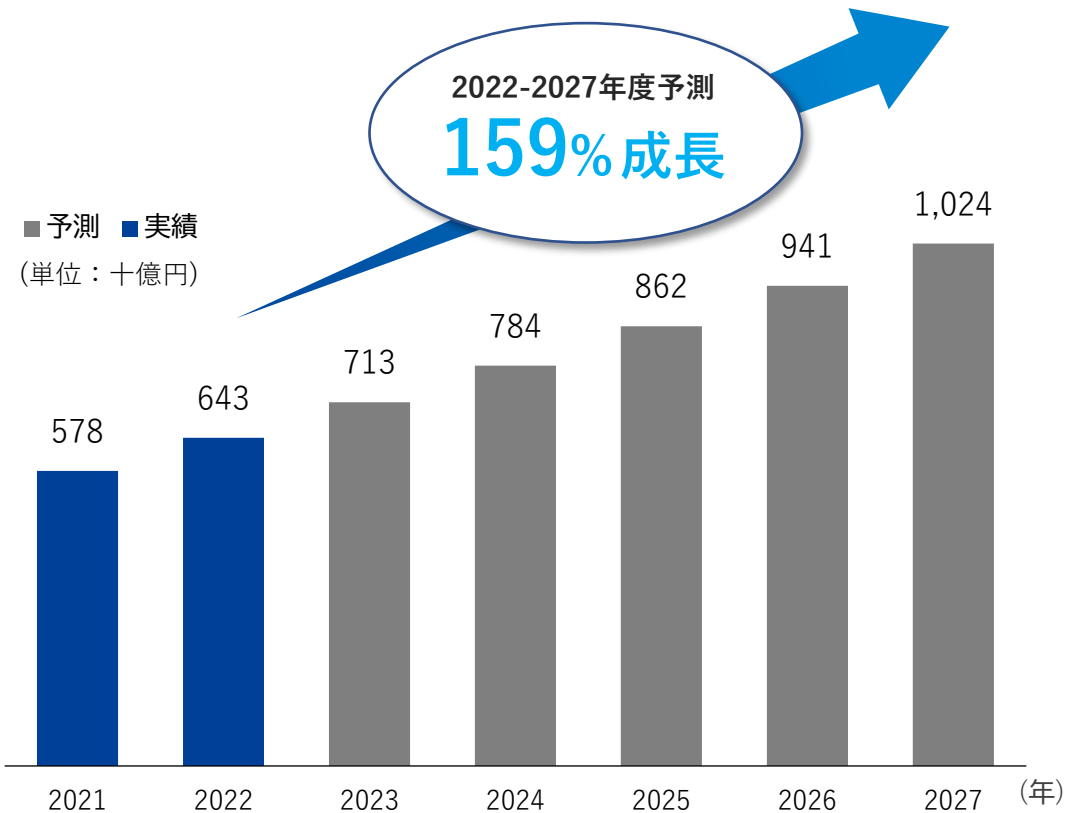
副業・兼業に関する企業の方針



※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）

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※



※ 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）

IDCによる市場規模の実績と予測※

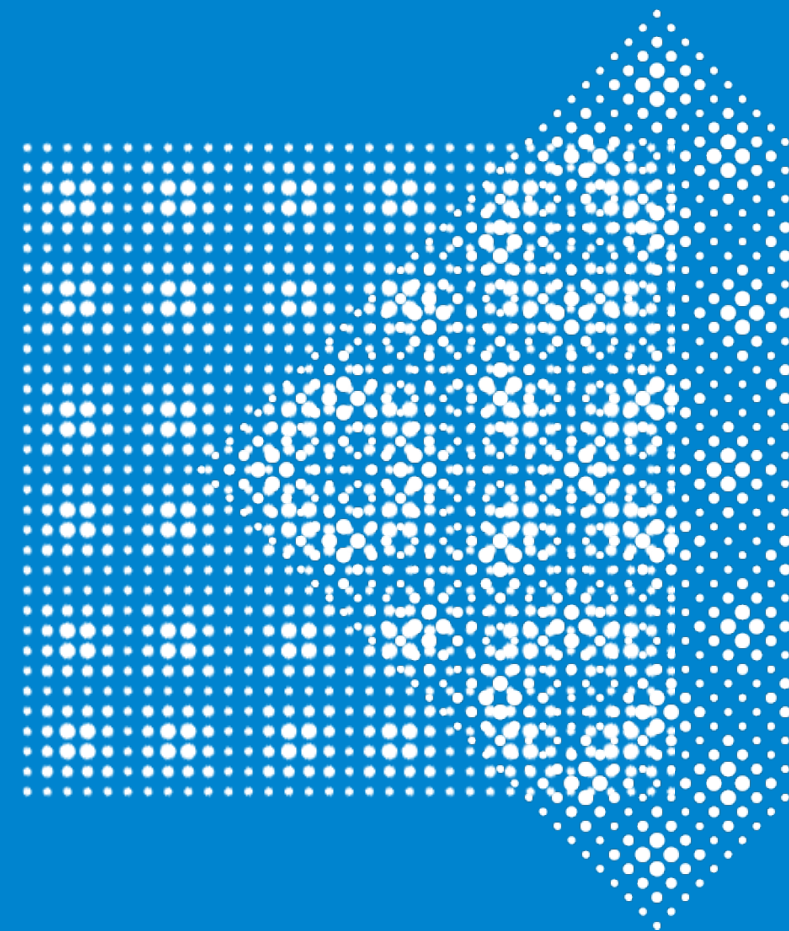
- 2022-2027年度は159%成長（CAGR 9.7%）を予測

IDCによる市場の概況※

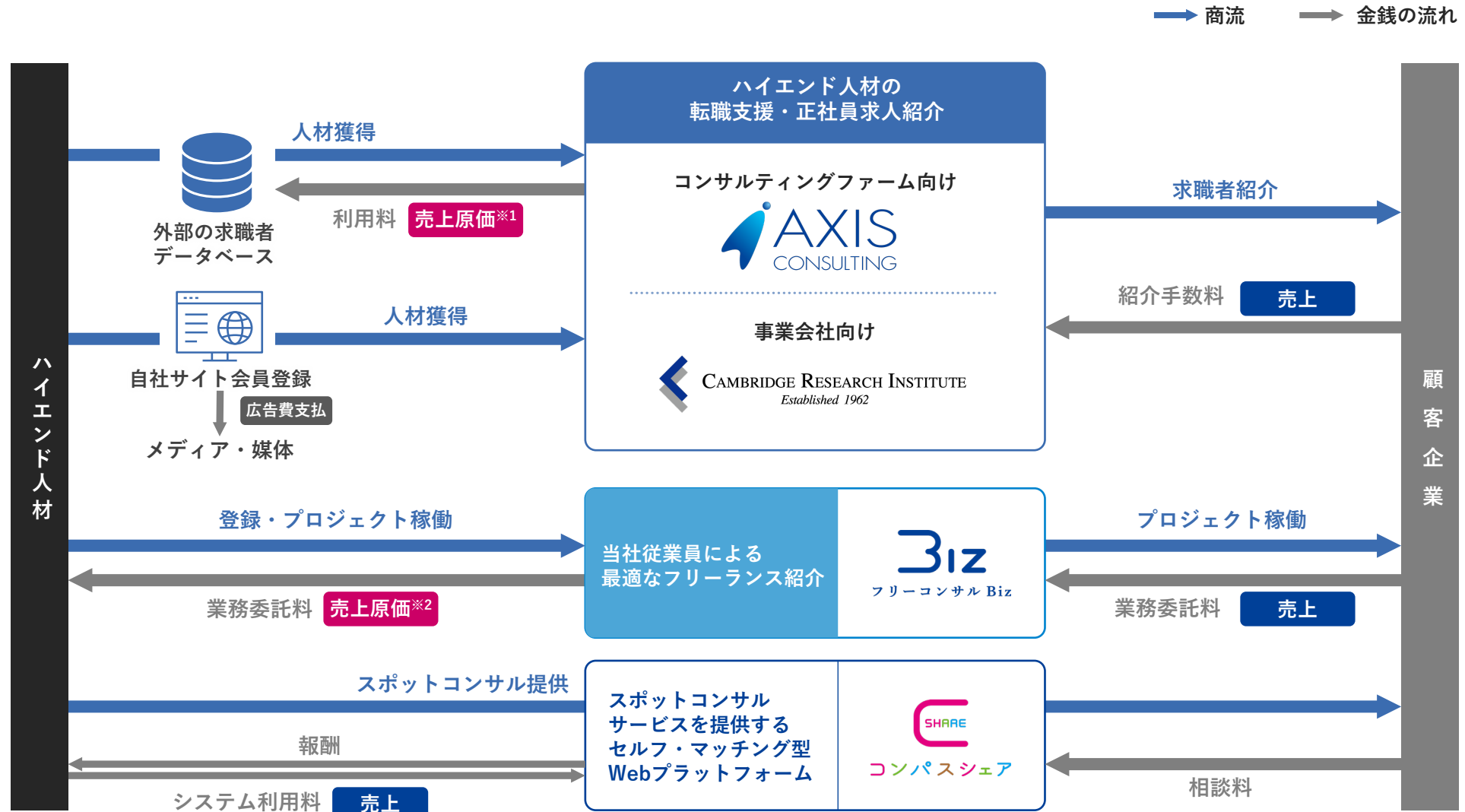
- 2022年の国内ビジネスコンサルティング市場は、企業のデジタルビジネス化を支援する案件が局所的なイニシアティブの支援から部門横断／全社的な変革支援へと拡大し二桁成長を遂げた
- 2022年は世界経済の不透明感を背景とするコンサルティング投資の抑制も懸念されたが、国内市場ではすでに中長期戦略の中に組み込まれている案件が多く大きな影響を受けなかった
- 2023年以降も変革（DX）に向けたコンサルティング需要が継続するが、先行して「デジタルビジネスの運営段階」に入った企業のコンサルティング活用も継続し、高成長を継続するであろう

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



事業系統図

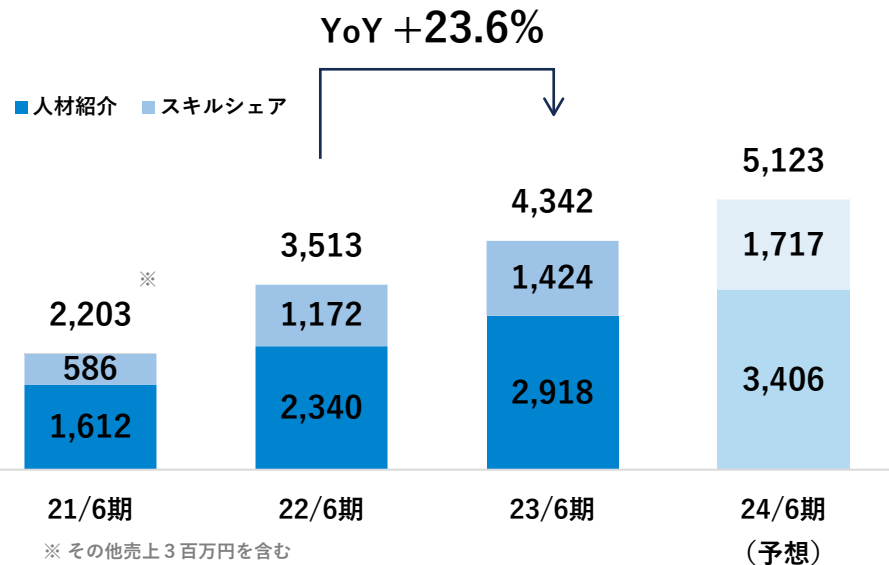


※1 外部の求職者データベースから獲得した求職者が当社紹介により転職した場合に、当社が顧客から得る手数料の一定割合につき、データベース利用料として支払う手数料が、人材紹介における売上原価の100%を構成する。

※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、金額は僅少である。

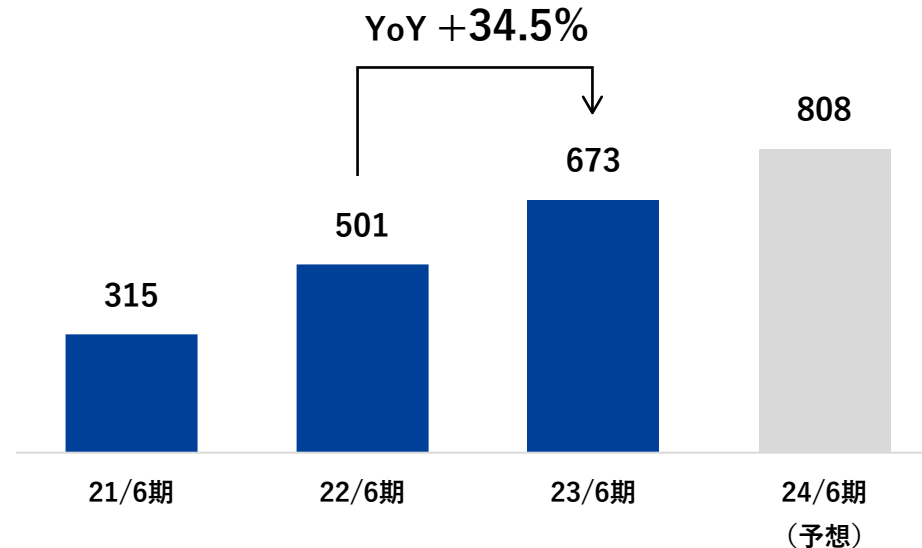
【連結】売上高

(単位：百万円)



【連結】営業利益

(単位：百万円)



- 売上高及び営業利益ともに過去最高を更新
- 堅調なハイエンド人材需要を捉え、人材紹介及びスキルシェアともに売上高を伸ばす
- 23/6期末従業員数 (※1) は前期比22名増で116名。うち、フロント部門 (※2) は8名増で79名

(※1) 本資料における従業員数は、正社員及び契約社員の合計です。

(※2) フロント部門は、人材紹介及びスキルシェアの営業活動に直接従事する部署で構成されます。

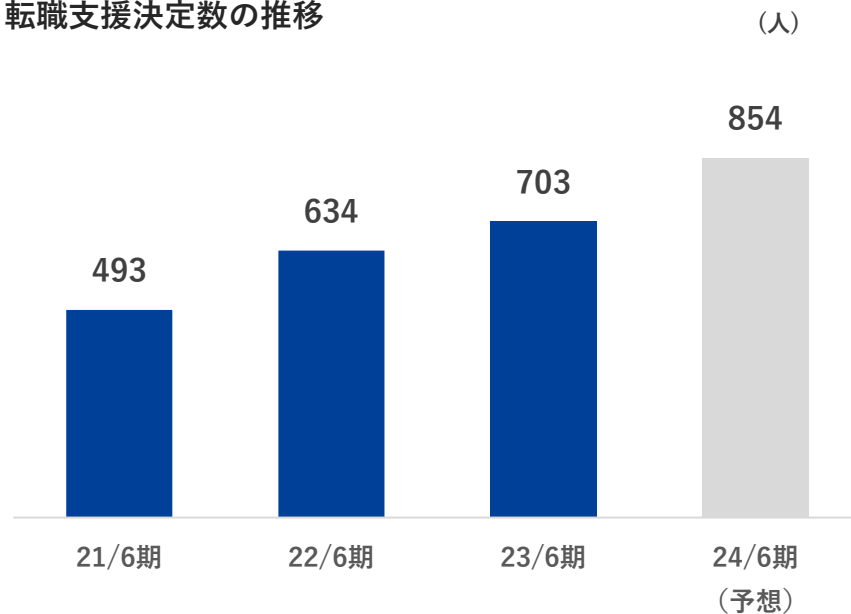
売上成長を測定する指標

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
- 每期堅調に増加

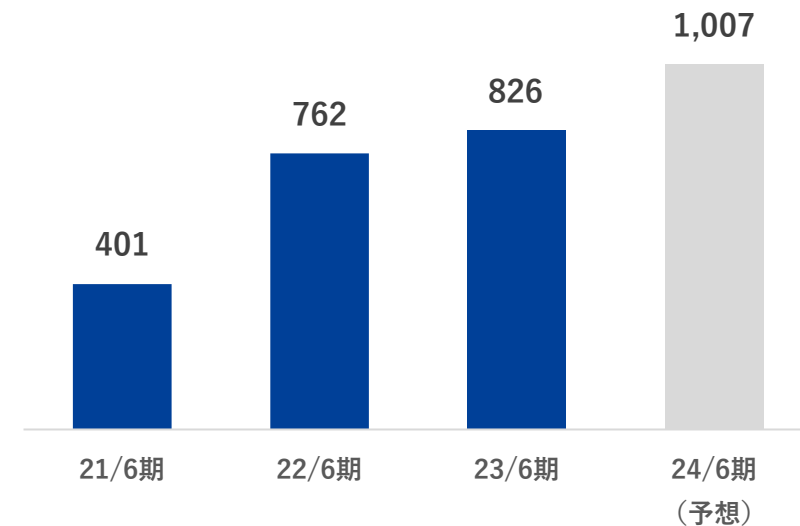
転職支援決定数の推移



スキルシェア (フリーコンサルBiz)

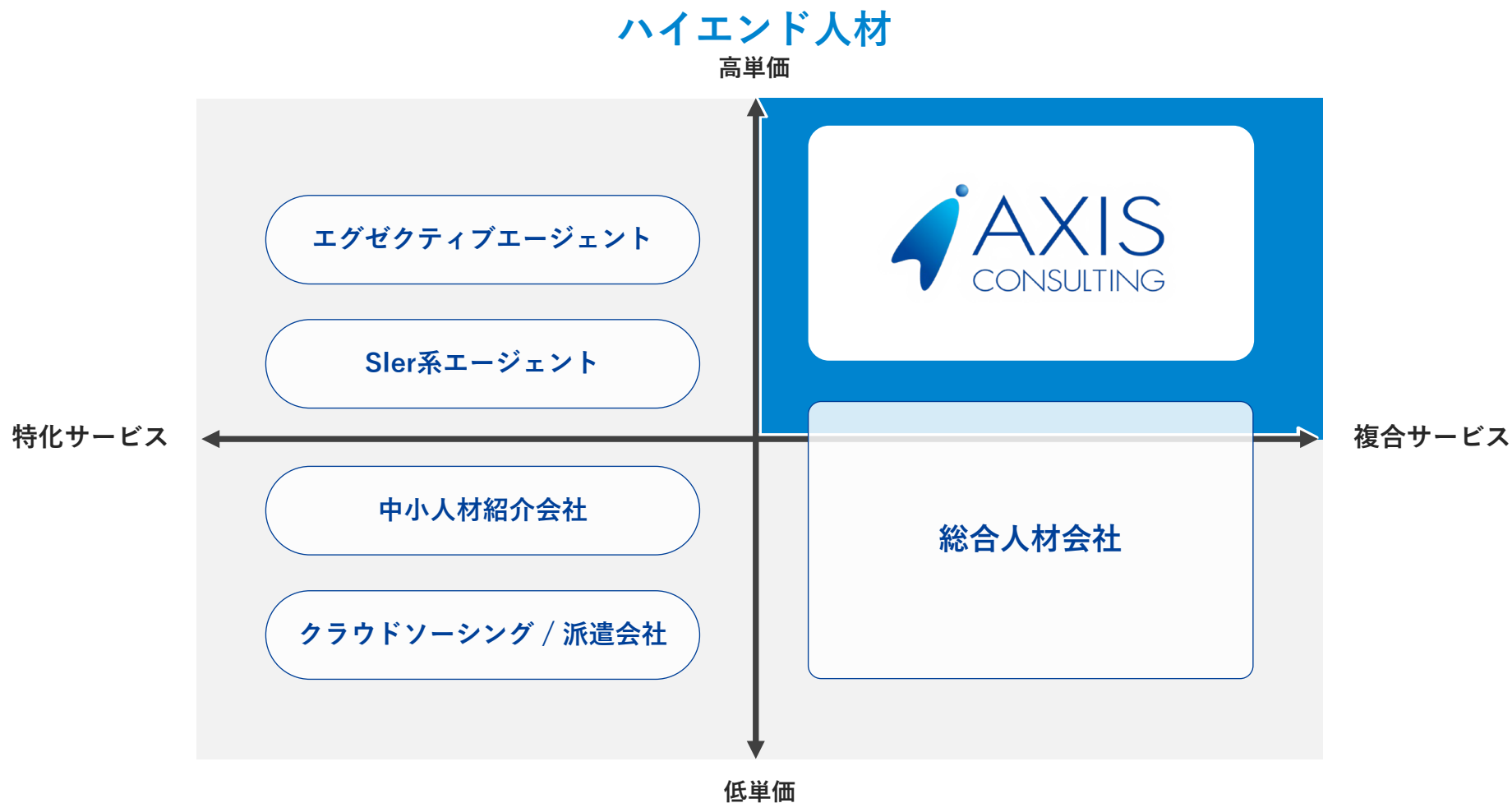
- 当社案件におけるフリーコンサルタントの稼働人数が売上高に直結
- 月当たりの稼働人数の合計は每期堅調に増加

フリーコンサルタント月当たり稼働人数合計の推移 (人)



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。



コンサルティング業界における高い紹介実績

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 (2017~2022年度) ※1

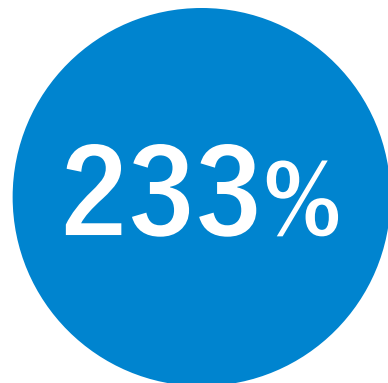
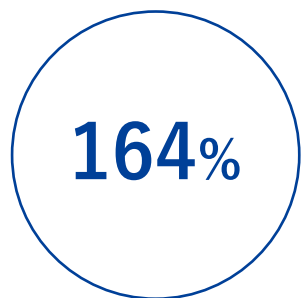
- コンサルティング業界の市場成長率より、当社のコンサルティング業界への紹介実績における成長率が高い



コンサルティング業界
市場規模※2

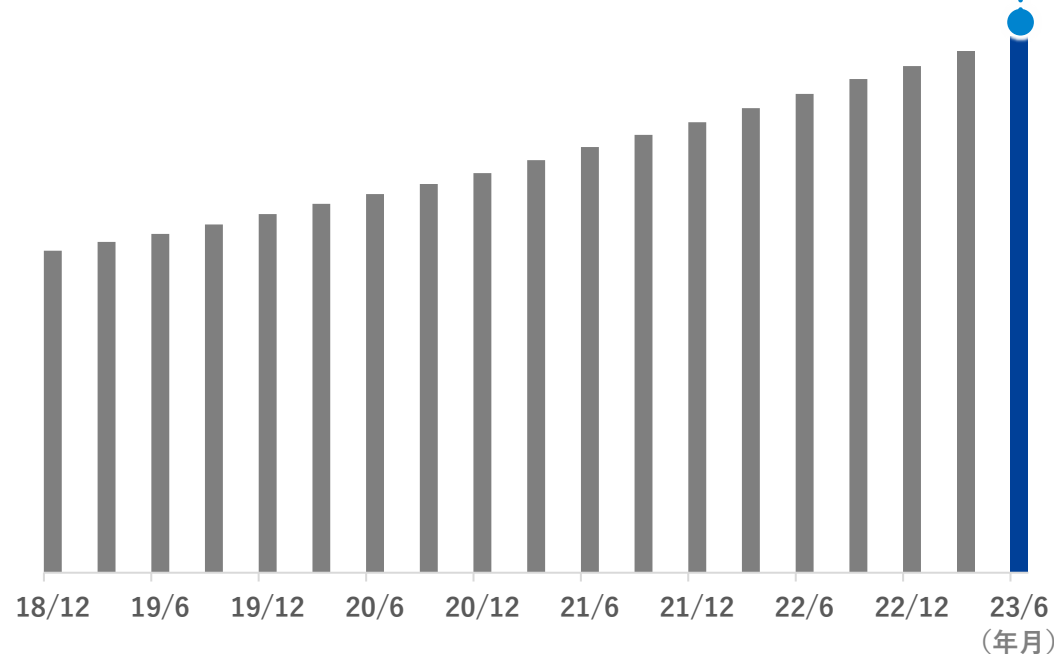


コンサルティング業界
紹介実績※3



人材登録者推移の比較 ※当社データベースより※4

- ハイエンド人材を中心とした約8.5万人の人材登録者数
- 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2022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 (2023年~2027年)」 (2023年7月発行、#JPJ49210623)
※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、2023年6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。

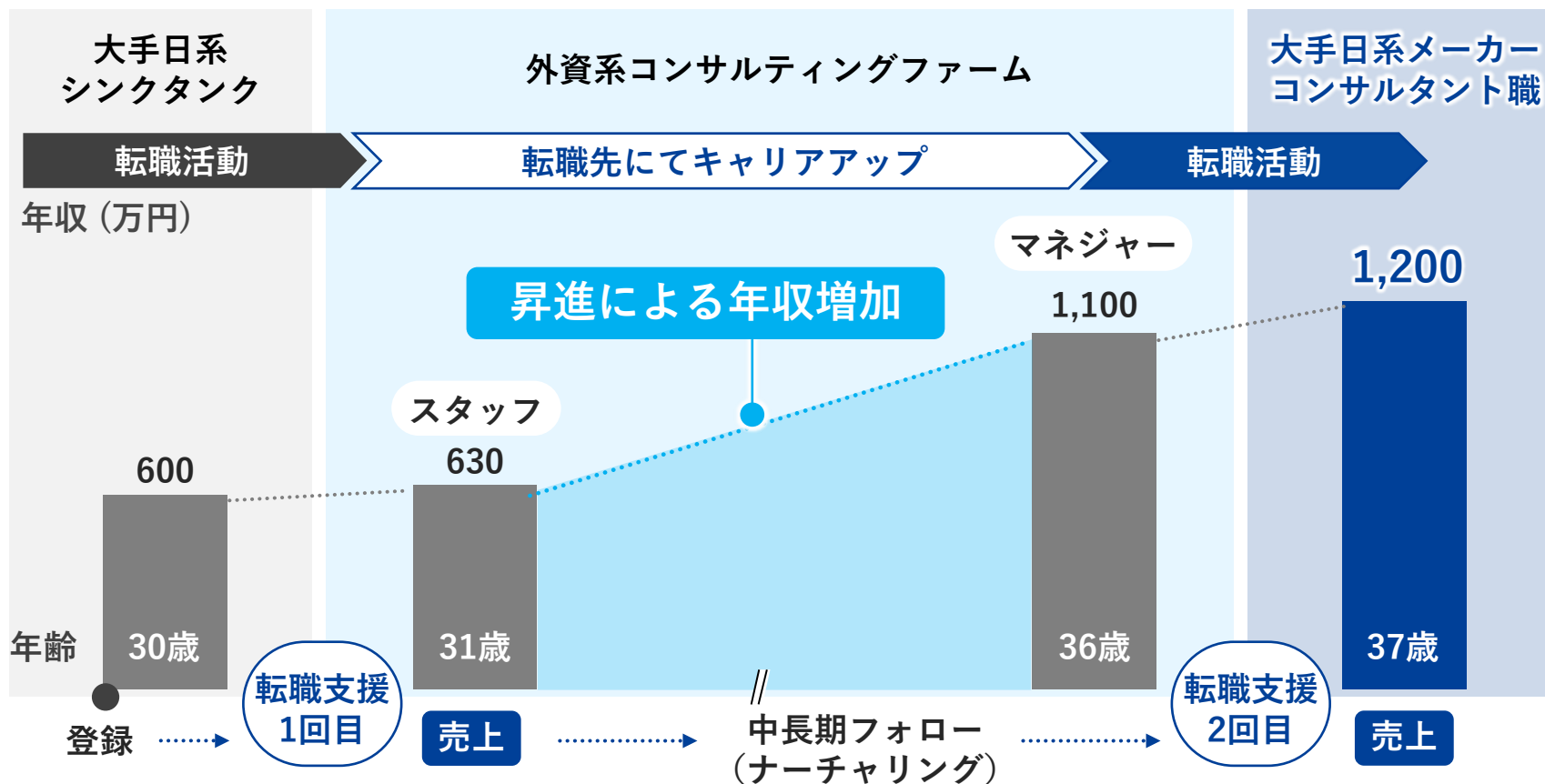
事例

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



ハイエンド人材との中長期的な関係構築（当社の仕組み）

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
中長期フォロー実績
(21/6期~23/6期)

- 当社が転職支援したハイエンド人材のうち、46%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30%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

中長期的な関係構築を
可能にする当社の
ナーチャリング
機能・仕組み



転職までの
過程



転職



デジタル

MA（マーケティング・オートメーション）ツールを活用し情報配信（求人・セミナー情報、当社サービス案内、業界情報など）を定期的に効率よく実施



カスタマー
サクセス

情報配信後、MAツールを分析、人材のキャリアニーズのタイミングを捉え、キャリアアドバイザーと共有、支援方法を相談



キャリア
アドバイザー

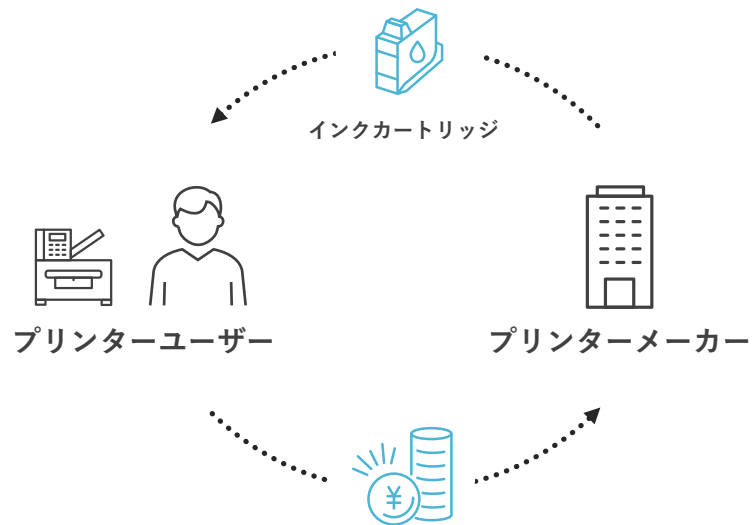
面談や求人提案、求人応募後の面接対策や内定後・転職先入社後のフォローまで、人材のキャリアを成功に導くための手厚い伴走支援

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。

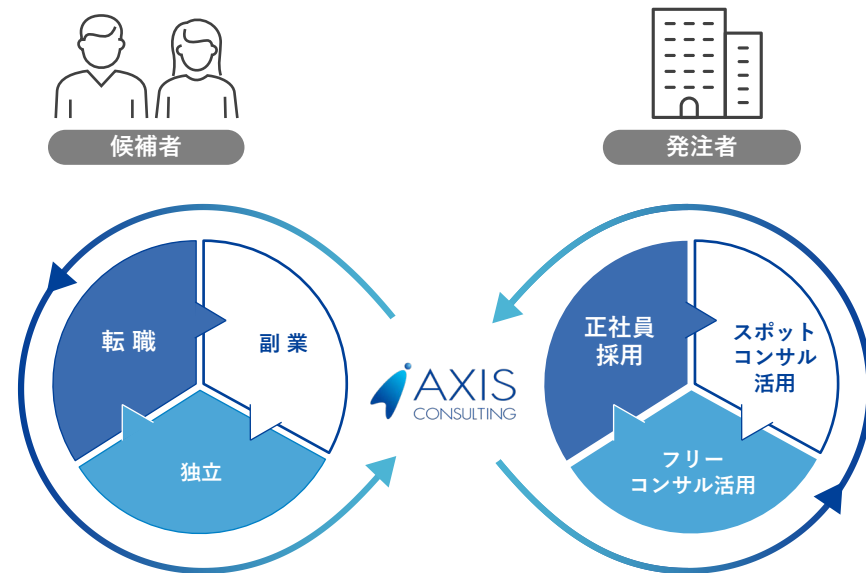
一般的なリカーリング事例

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

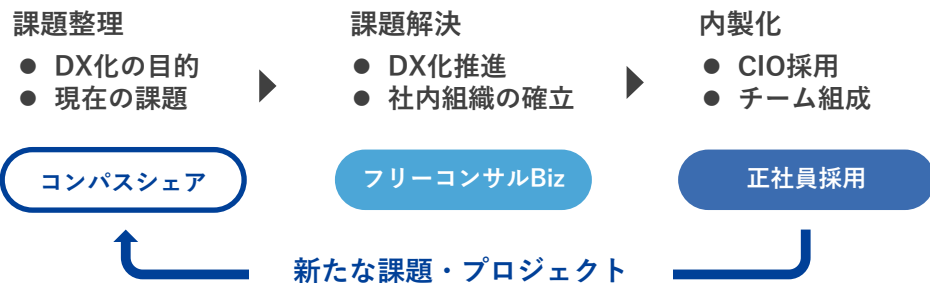
1 サービスの継続利用に加え、他サービスへ転換・循環



ユニークなリカーリングビジネス（事例）

<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

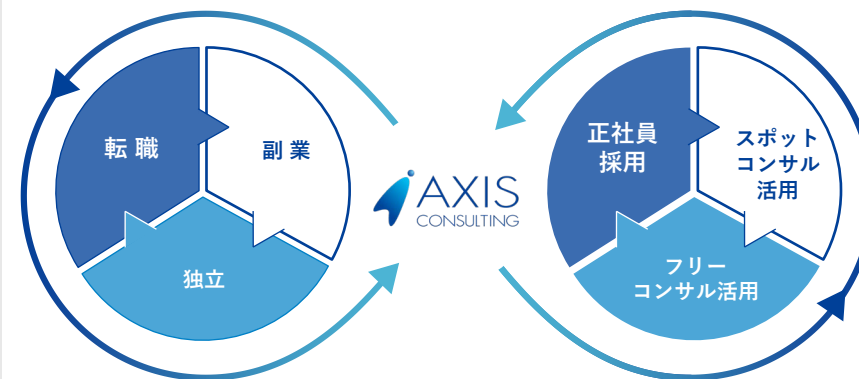


スポットコンサルの副業サービス 「コンパスシェア」により リカーリングビジネスが拡充・成長

② 人材

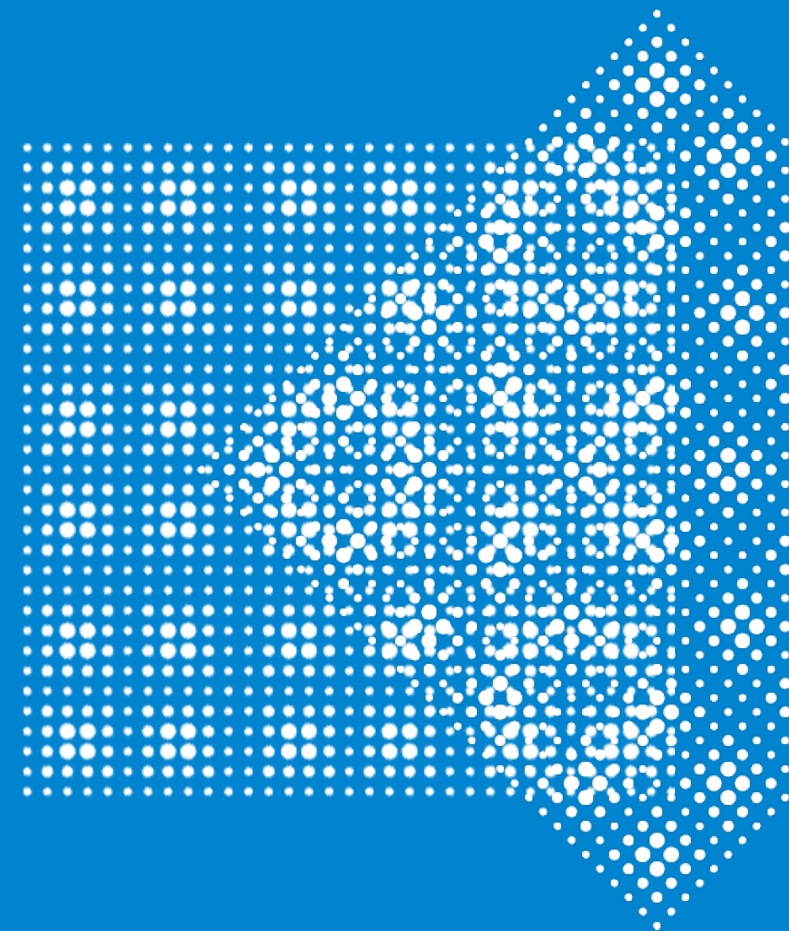


① 企業



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



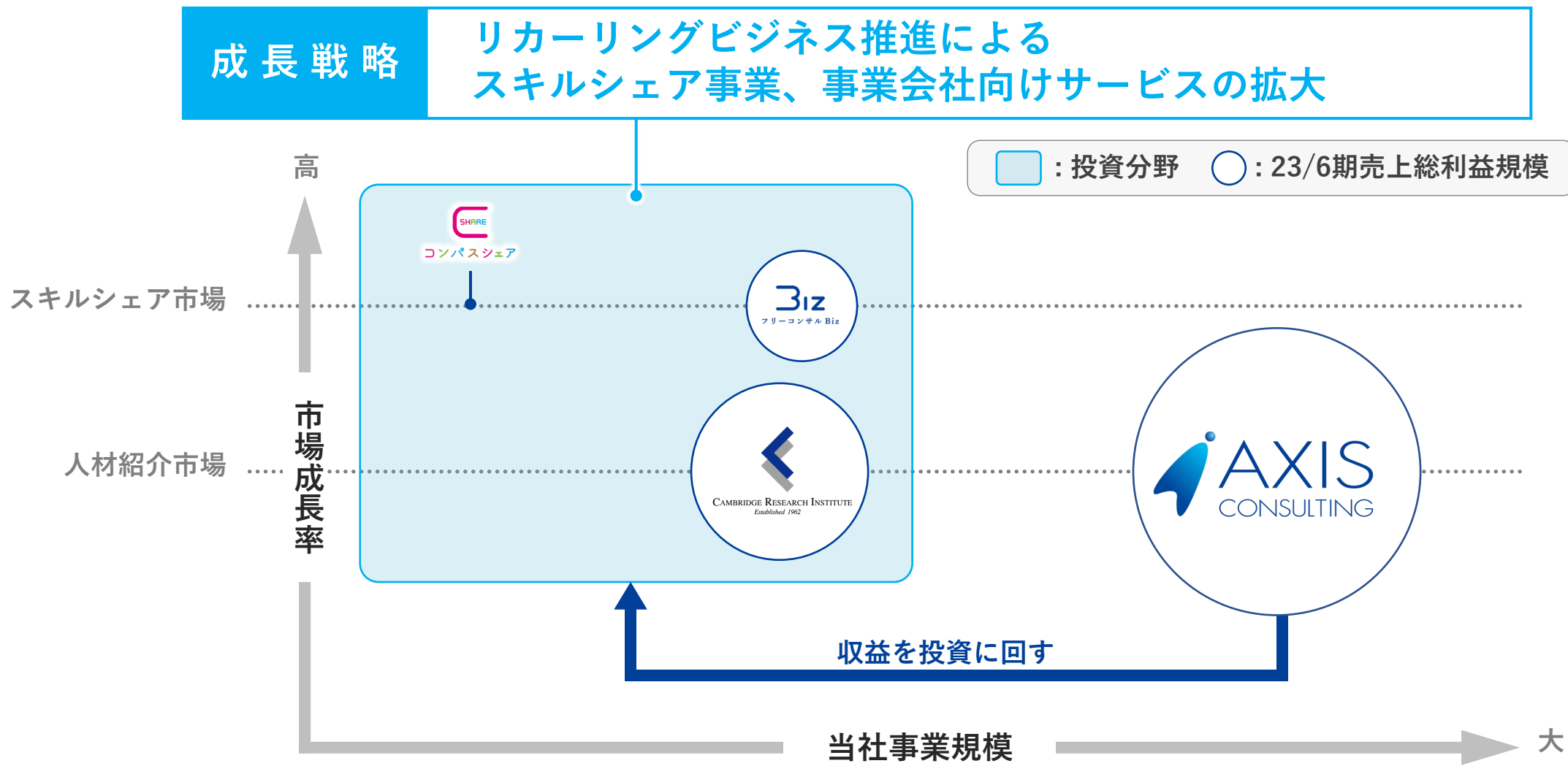
正社員採用	フリーコンサル	スポットコンサル
転職	独立・フリーランス	副業
 CAMBRIDGE RESEARCH INSTITUTE Established 1962	 フリーコンサル Biz	 コンパスシェア

実現に向けた投資



事業ポートフォリオと今後の成長戦略

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。



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

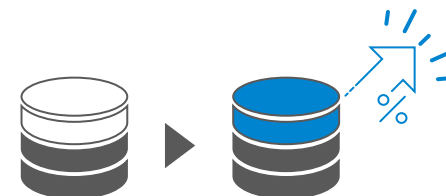
データベースの活用総数 

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）


成長戦略の重点施策への取組みを今期さらに強化。

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	23/6期振り返り
A 副業サービス強化	<ul style="list-style-type: none"> 企業、人材の登録者は順調に増加 相談メニューの多様化
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"> 強化に向けた組織体制の整備中
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"> 当社初のタクシー・エレベータ広告を実施
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)	<p>(データベース整備)</p> <ul style="list-style-type: none"> 統合DBに着手、25/6期稼働予定

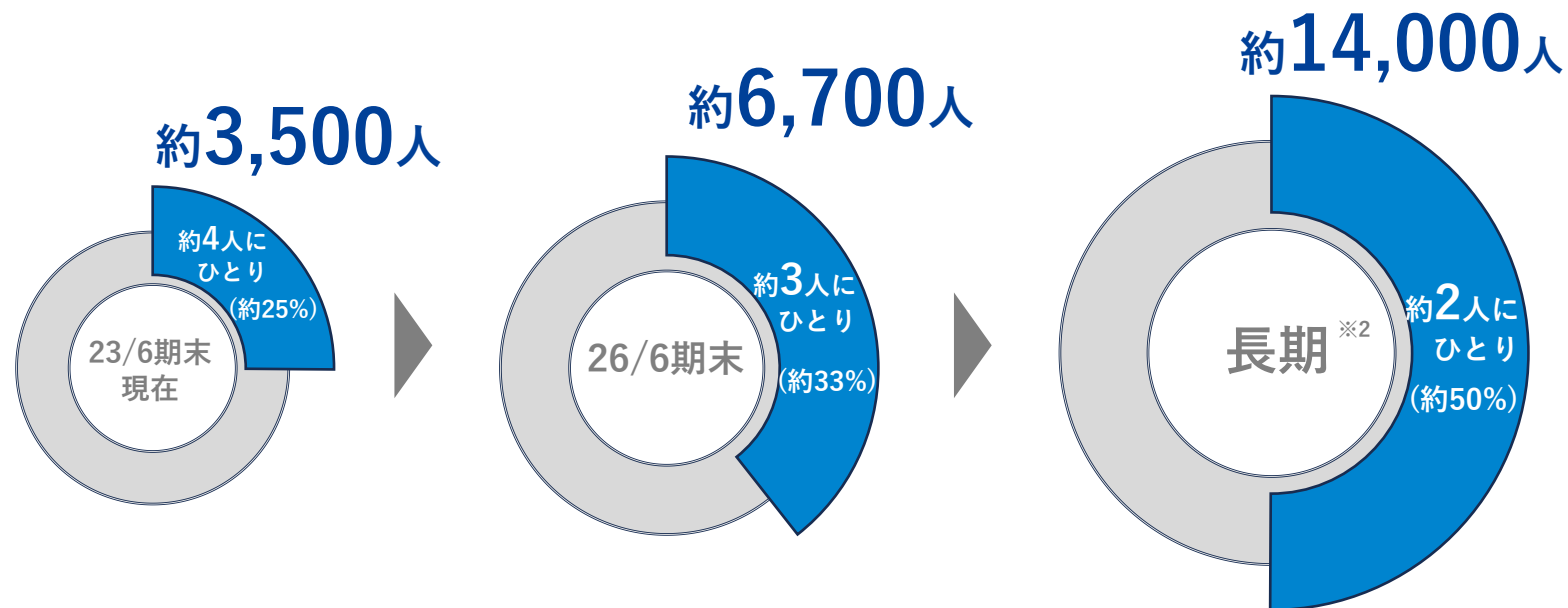
大手コンサルティングファームに在籍する現役コンサルタントの登録シェアを、現在の約「4人にひとり」から、26/6期末までに「3人にひとり」に、長期的には「2人にひとり」に拡大することを総量目標とする。

総量目標



現役コンサルタント登録シェア※1の向上

- ▶ 業界の成長率はCAGR約9%、コンサルティングファームに所属するコンサルタントの数自体も増加していくことが予測される。
- ▶ 当社は、現役コンサルタントの増加人数を上回る新規登録人数を獲得することで、同登録シェアの拡大を目指す。

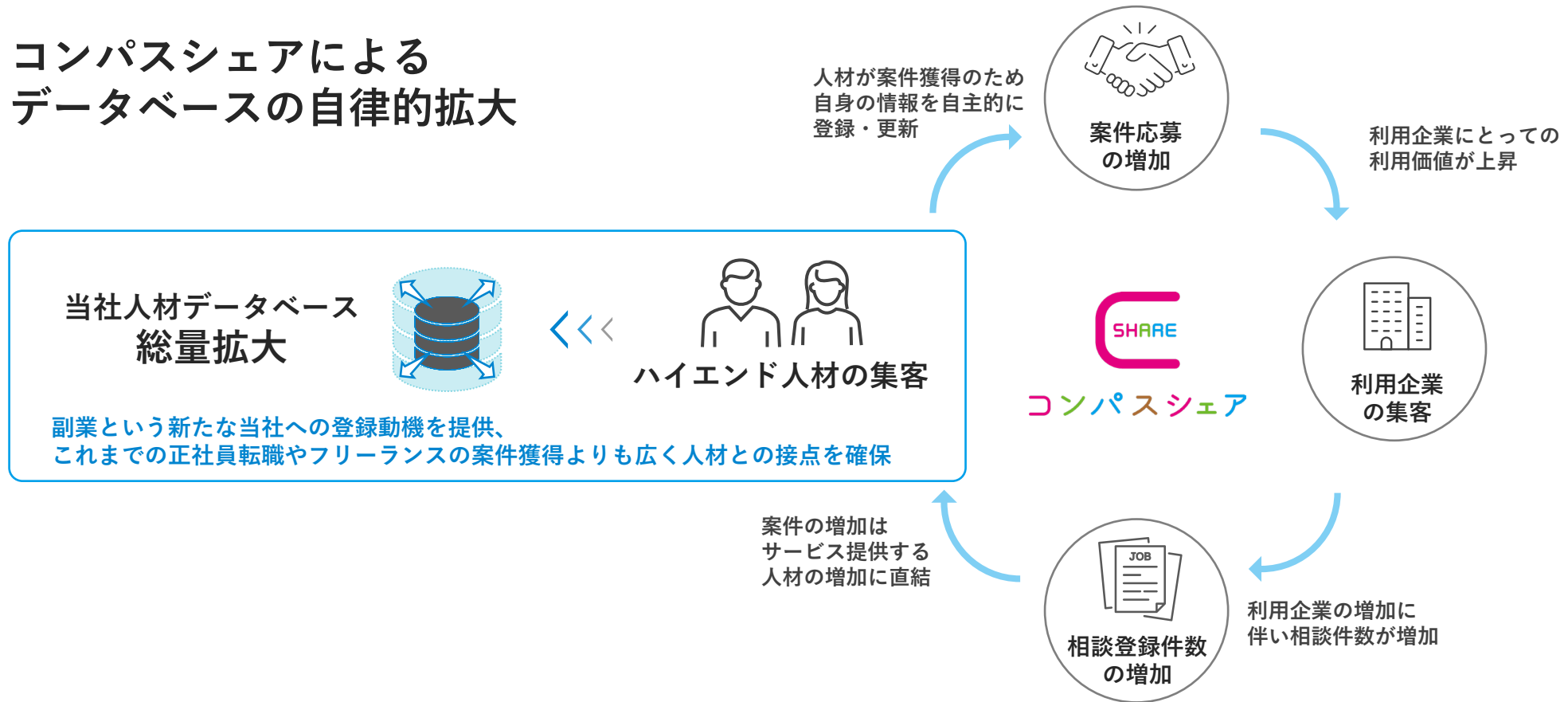


※1 現職コンサルタント登録シェアは、Big4と呼ばれる、デロイトトーマツコンサルティング合同会社、EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社、KPMGコンサルティング株式会社及びPwCコンサルティング合同会社の4社を「大手コンサルティングファーム」と定義し、2023年6月現在の当該4社のホームページで確認できる人員数を合算したものを基準とし、同時点における当社の人材データベースで認識した上記4社に在籍しているコンサルタント登録人数に基づき算出している。

※2 長期の計画は市況にもよるが、28/6期以降のなるべく早期を予定。

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



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資金を投下する。

体制構築中

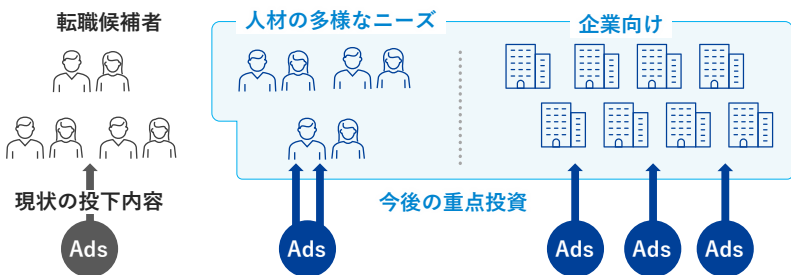
統合マーケティング組織

統括・連携

各サービスのマーケティング

24/6期の取組み予定

ウェブ広告による人材獲得は強化継続、
展示会出展などのオフラインによる企業リード開拓にも注力



当社グループのサービス



コーポレートブランディング・広報

2023年6月には初のタクシー広告出稿



24/6期の取組み予定

認知・ブランディング向上を目的
としたマス広告を引続き実施予定



B. アップセル・クロスセル強化

活用率向上

事業会社向けの営業体制を5月に強化、今期は事業拡大に注力。

23/6期の取組み

- ▶ 事業会社向けの営業体制強化
(2023年5月～)

人材紹介

事業会社営業チームを新たに組織

立上げ



スキルシェア

事業会社営業担当の増員強化

人員強化



24/6期の取組み予定

- ▶ 5月の体制強化による取組みを継続、
下記領域に注力

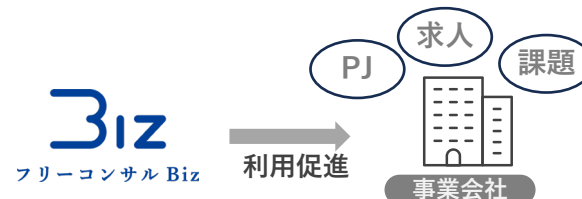
人材紹介

ポストコンサル転職※支援



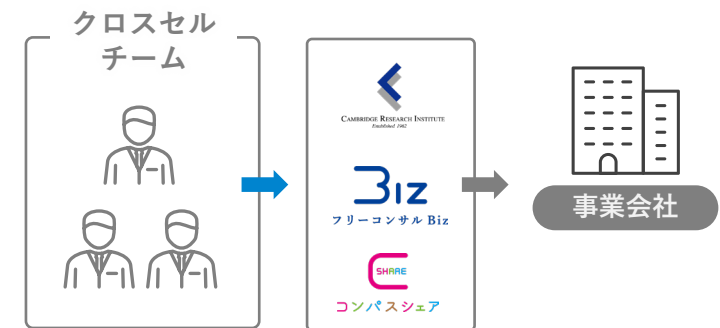
スキルシェア

人材紹介契約企業の
フリーコンサルBiz利用促進

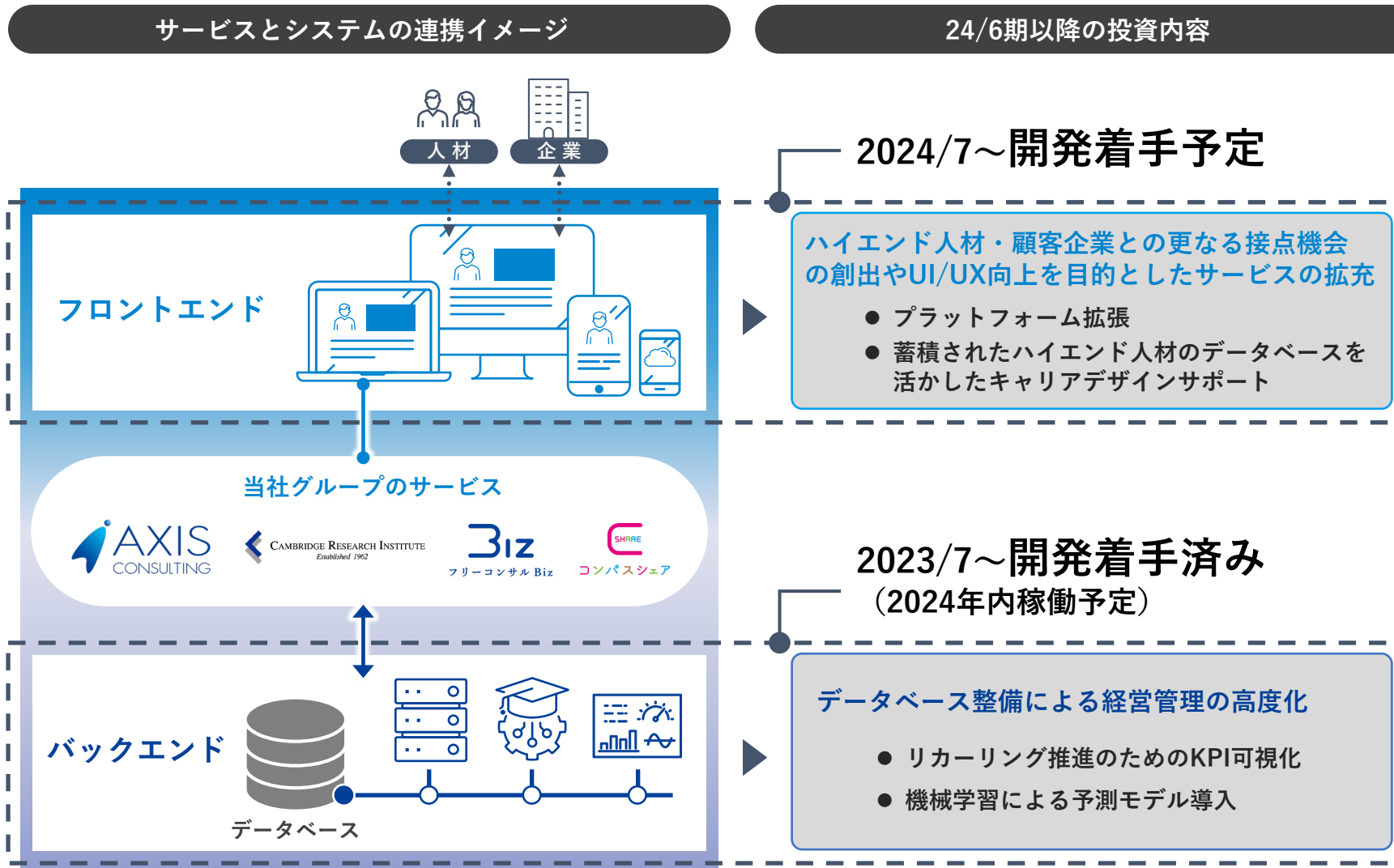


TO BE

- ▶ サービス横断的なクロスセルチーム組成

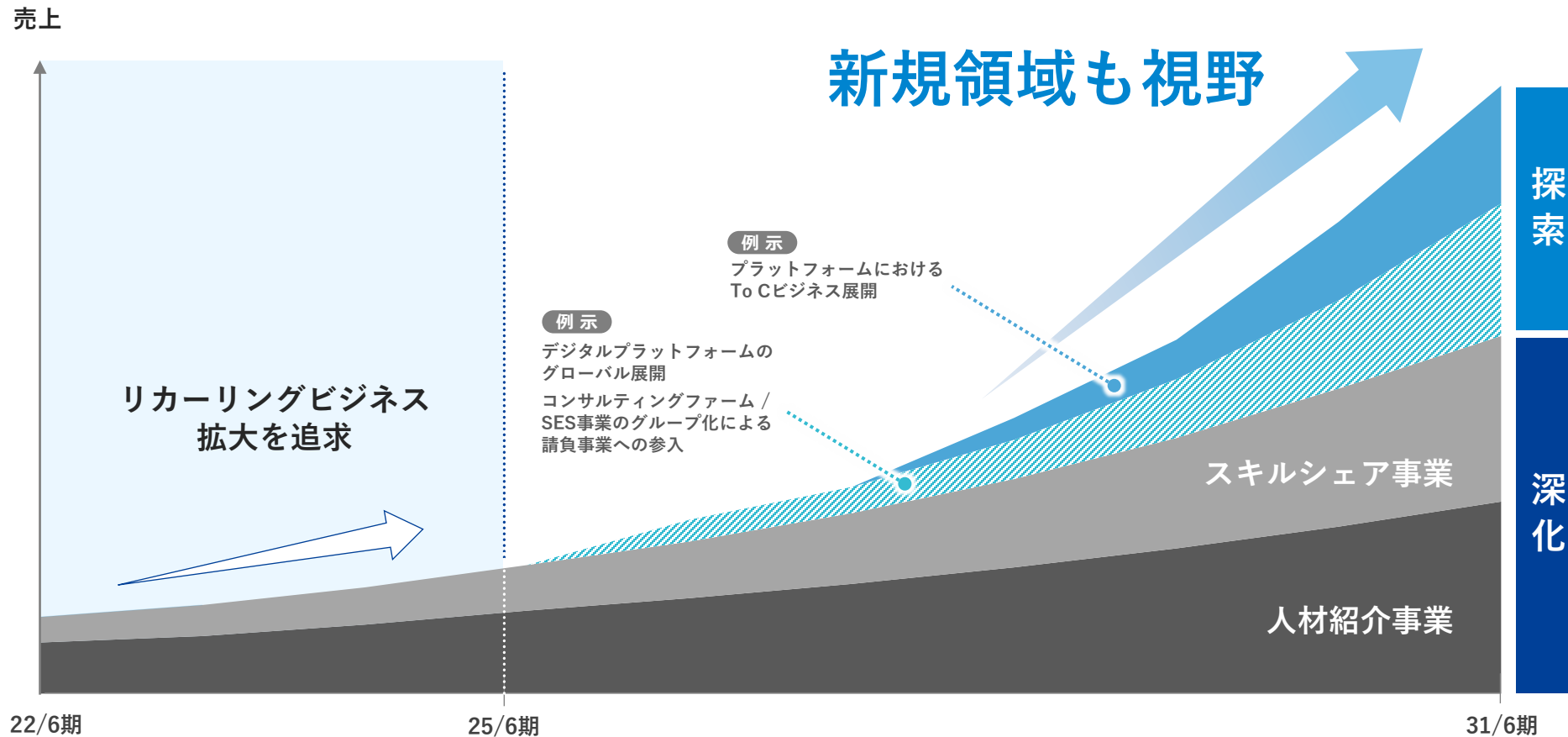


リカーリングビジネスをさらに活性化させるためのデータベース整備やサービス拡充目的のシステム投資を実施する。



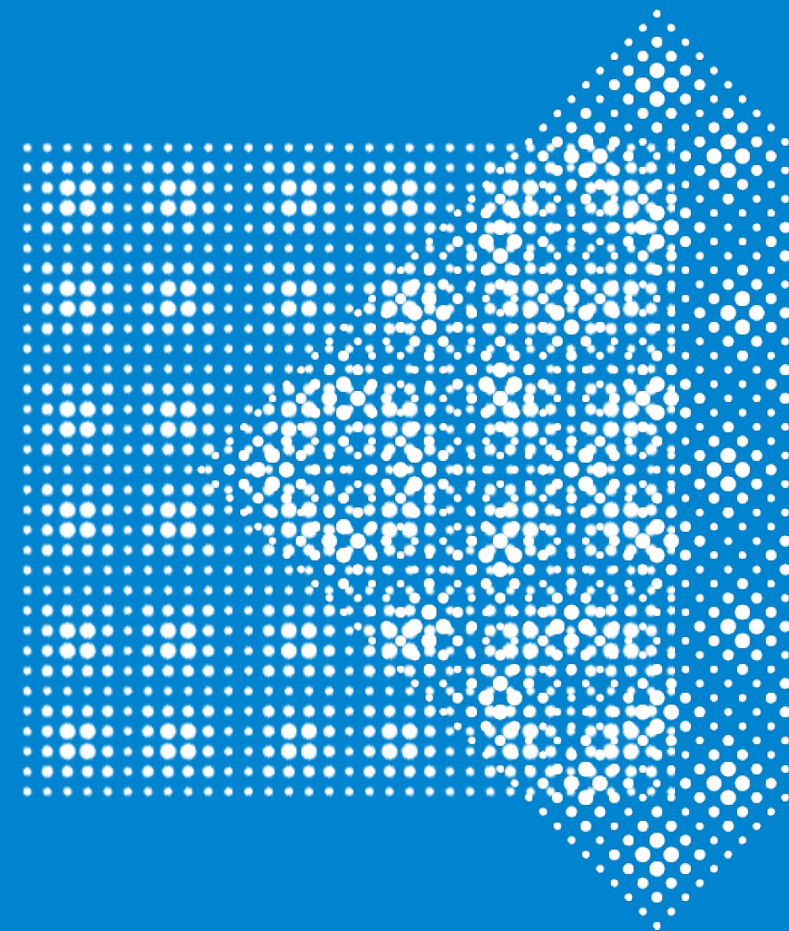
中長期の事業展開イメージ

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。



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



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	積極的な広告宣伝活動により認知度を向上させるとともに、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、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

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、2024年9月を予定しております。