

RECRUITMENT MATERIALS

アクシスコンサルティング株式会社



CONTENTS

目次

01

会社概要・MVV

02

強み・事業/サービス内容・成長戦略

03

働く魅力

04

組織・各種制度・働き方など



COMPANY PROFILE

会社概要



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
東京都千代田区麴町

2016

6月
AXIS Solutions
(旧: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
AIXS Advisors
(旧: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

2024

7月
株式会社ケンブリッジ・
リサーチ研究所を吸収
合併

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

設 立 2002年4月

資 本 金 762百万円 (2025年12月末現在)

業 務 内 容 人材紹介、スキルシェア

従 業 員 170名 (2025年12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

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

MISSION

アクシスコンサルティングのミッション

コーポレート ステートメント

● あらゆる課題は、人で解決する。

ミッション

● 人が生きる、人を活かす。

～人的資本の最大化・最適化・再配置～



VALUE

アクシスコンサルティングのバリュー（行動指針）

Professional

- プロフェッショナルとして
顧客の期待を超えよう
- 常に自分自身をアップデートしよう

Respect

- お互いの違いを尊重し、認め合おう
- 多様な個性を融合し、
柔軟に連携しよう



Try

- 失敗を恐れず、挑戦しよう
- 過去の慣習にとらわれず、
積極的に行動しよう

Enjoy

- 何事も前向きに捉えよう
- 人生を豊かにする為に、
もっと仕事を楽しもう

OUR VISION

アクシスコンサルティングが目指す世界観

企業(事業会社・コンサルファーム)と“戦略実現人材”との橋渡し役となり、人材紹介とスキルシェアの両面から複雑かつ高度化する経営アジェンダを解決に導き、企業の成長を支援。ひいては日本社会の持続的な成長に貢献する。

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

経営人材
が不足する企業^{※1}

39%

DX・IT人材
が不足する企業^{※2}

86%

→日本の人材競争力は経営・国際スキル不足で世界40位に低下^{※3}

要因① 人材の数・質が低下

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、専門性の高い人材の
育成や採用が追い付いていない

要因② 経営課題の増加

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

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、
最大化・最適化・再配置
を支援

人材のさらなる充実とフル活用

登録人材

ハイエンド人材 10万人超
スキルシェア 3,000人超

大手コンサルファーム在籍者の

30%が登録

経営課題ごとに
人的資本を
最適配置・活用
する仕組み

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

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

※3 出所: IMD “World Talent Ranking 2025” での調査結果

OUR STRENGTHS

アクシスコンサルティングの強み

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10万人分のスキルデータを蓄積
- 戦略・CxO人材、DX・IT人材、業務人材^{※1}など、旬なニーズに対応できるスキル人材が多数登録
- コンサルティング業界の成長率を上回る勢いでコンサルの登録者数が増加
- BIG4コンサル^{※2}の登録者数は4人に一人(業界トップシェア)

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

3 戦略実現人材との中長期的な連携

- 戦略実現人材のライフタイムに沿ったサービス提供で、一度の転職や案件紹介で終わらない中長期的な信頼関係を構築
- 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わる課題解決を当社へ依頼するケースが増加

※1: 業務人材: 会計、SCMなどのスキルを有する人材

※2: 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。

SERVICE LINEUP

アクシスコンサルティングのサービスラインナップ

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。

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



AXIS Agent (旧:アクシスコンサルティング)

- 祖業であるコンサルファームへの人材紹介
- コンサル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
- 支援した転職者からのフリーコンソルの発注も多数
- 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
- リテナー型ヘッドハンティングサービスも提供

転職

スキルシェア事業※1

フリーコンサル

コンサルティングファーム向け

事業会社向け



AXIS Solutions (旧:フリーコンサルBiz)

- コンサルファームの案件にフリーランスを紹介
- 戦略・DX分野の案件実績が豊富
- 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

独立

スポットコンサル※2

事業会社向け



AXIS Advisors (旧:コンパスシェア)

- 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)

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 2025年12月以降にリニューアル予定(旧名称:コンパスシェア)

REVENUE STRUCTURE

各サービスの収益構造と特徴

人材紹介



収益構造

FY24売上高構成比: 52.5%

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

FY24売上高構成比: 47.5%

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
- FY23 2Q以降、四半期売上高は過去最高を更新中

OUR STANCE

アクシスコンサルティングの姿勢

“戦略実現人材”と企業、それぞれの多様なニーズを常に満たし続ける当社の強みを支えているのは、社員一人ひとりの根底にある「**カスタマーサクセス**」を最大限に追求する姿勢。

ニーズ

戦略実現人材



- ▶ 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

サービス



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

強み・提供価値

- 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

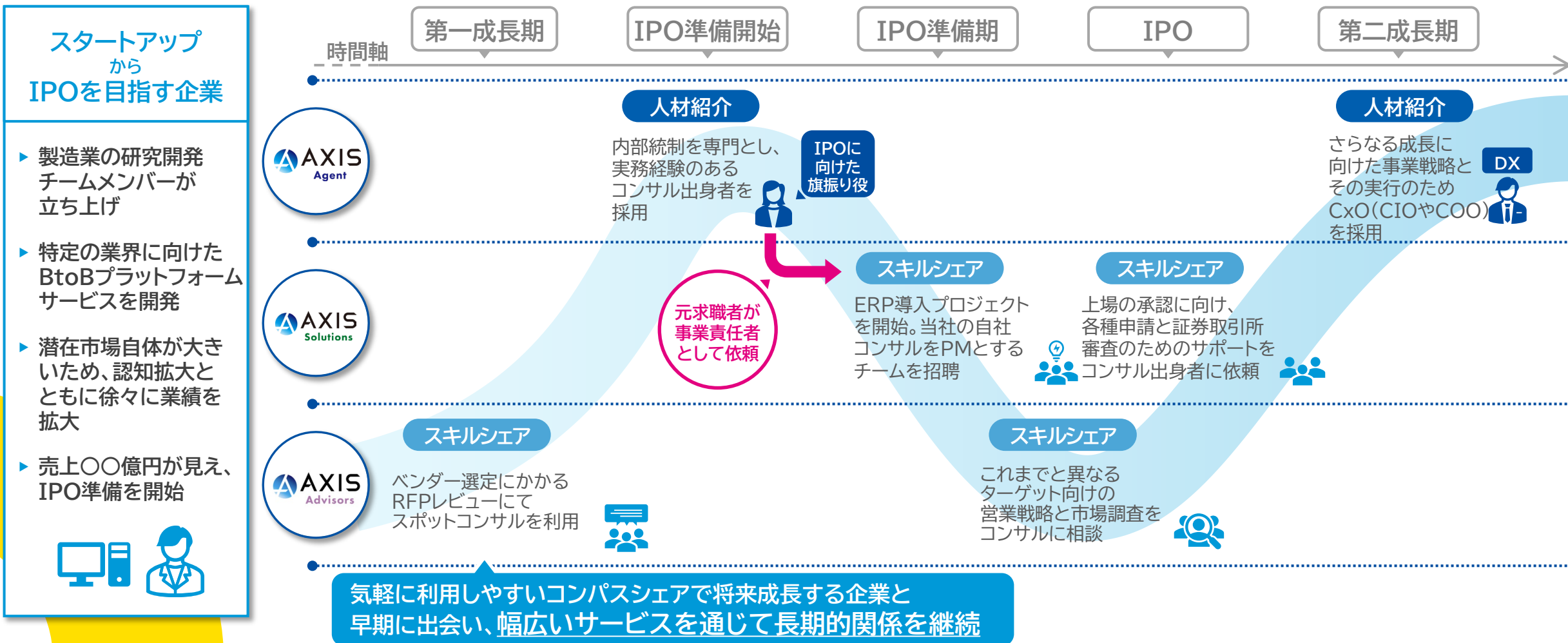
カスタマーサクセス
の追求

- 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

BUSINESS CASE

ビジネス事例(事業会社向けの顧客サクセスの一例)

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、顧客サクセスを実現。
ビジネスをするうえで「**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。



SUCCESS CASE

成功事例(事業会社向けアップセル・クロスセル促進)

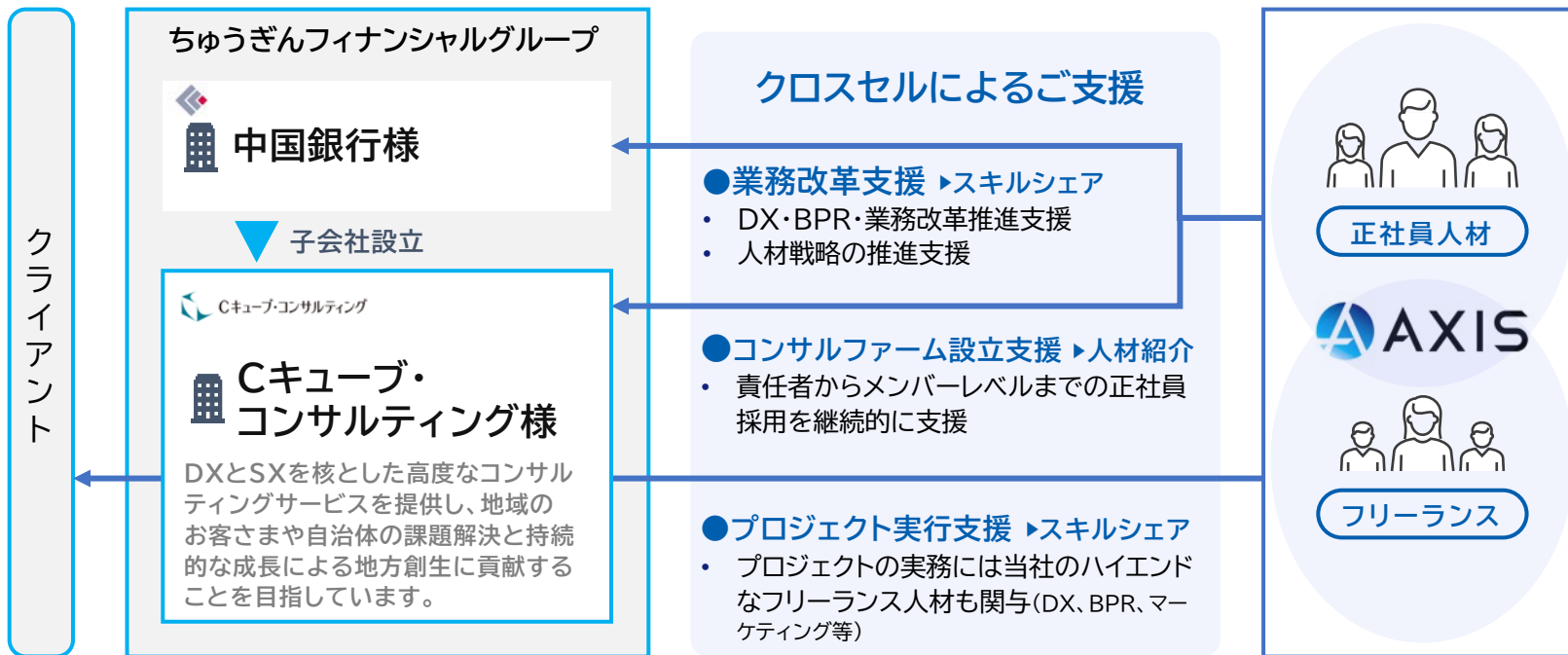
人材紹介(正社員)とスキルシェア(業務委託・副業)を組み合わせたクロスセル戦略を推進。
中国銀行様との取り組みでも両サービスを活用したご支援を展開。

● 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。

ECOSYSTEM

長期ビジョンを実現するエコシステム

1サービスの継続利用に加え、他サービスへの転換・循環を促す

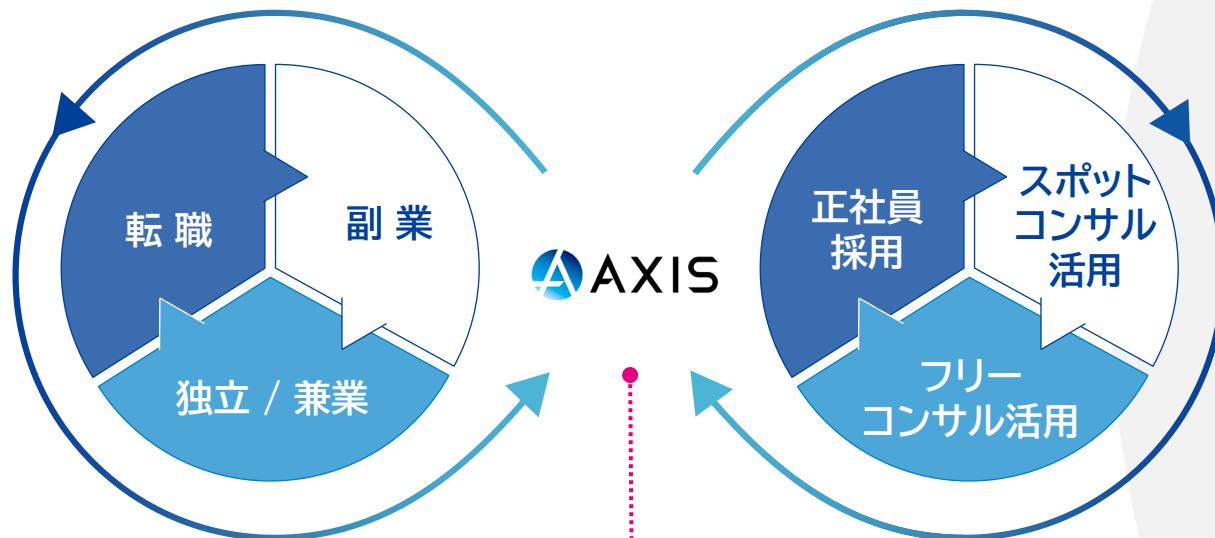
中長期フォロー(平均支援期間3年)

マルチソリューションのご提案

カスタマーサクセスを追及する姿勢



ハイエンド人材



クライアント企業

ハイエンド人材 10万人超の自社データベース

量の拡大

質の向上

活用率の向上

持続可能なプラットフォーム型エコシステムの拡大へ

GROWTH STRATEGY

成長戦略の全体像

事業会社向け人材紹介およびスキルシェアを、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。

競争優位性

戦略的リソースの集中

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

×

3年間で約30億円の
先行投資

① 広告宣伝投資 約15億円

② DX・IT投資 約5億円

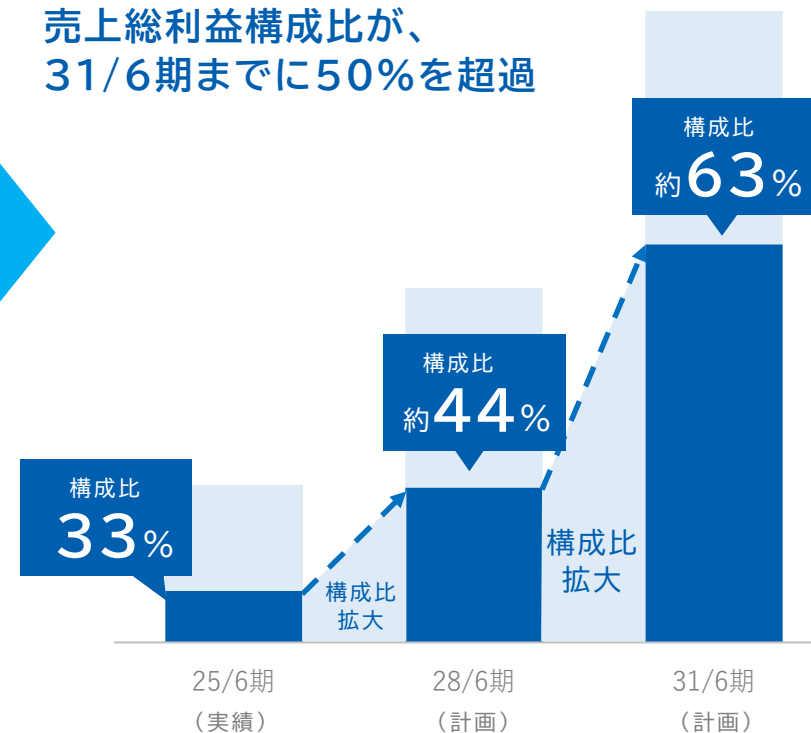
③ 人的投資 約10億円

事業会社向け人材紹介+
スキルシェアの成長加速

● 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



GROWTH STRATEGY

成長戦略の補足

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)

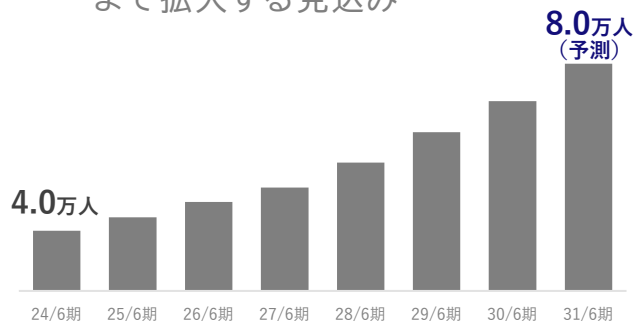
推定
334万人※1

▶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%)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
業界になくてはならない
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。

GROWTH IMAGE

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。

第1フェーズ

- 人材紹介とスキルシェアの成長により売上高200億円の達成を目指しながら、その後の成長を見据えた基盤づくりも行う。
- 新規事業としてコンサルティング事業を準備中。社内コンサルを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。

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

31/6期目標

売上高 **200**億円
25/6期比 +279%

当期純利益 **24**億円
25/6期比+647%

営業利益 **37**億円
25/6期比 +1,656%

ROE **28.7**%
25/6期比+18.8pt

現在地

28/6期

31/6期

新規事業

コンサルティング

スキルシェア

人材紹介

M&Aを活用して
新規事業を創出

自社PM+フリーランス
によるコンサルティング
サービス

戦略的投資の
実行で成長加速

APPEAL POINT

アクシスコンサルティングで働く魅力

圧倒的な成長環境



- カウンターパートは経営層や優秀なビジネスパーソン
- 実力主義であり、成果に応じた役割や報酬、新たなチャレンジの機会を用意（人材紹介事業は成果報酬制度あり）
- 自己啓発やキャリア形成を支援するための各種制度や施策も豊富

カスタマーサクセスを追求できる環境



- 「クライアントファースト」の徹底
- 課題ドリブンでのご提案ができ、顧客の本質的な課題解決に向き合える
- 「論語と算盤のバランス」を重視しており、“論語＝パーパスの実現”と“算盤＝成果”の双方を追求できる

ミッションの実現に本気で向き合える組織と仲間



- 共通のビジョンを持つ仲間が集まった一体感のある組織
- 風通しがよく、チャレンジを推奨し応援する社風
- 自律した社員が多く、“大人ベンチャー”のような落ち着いた雰囲気

ON・OFFを切り替えて働ける環境



- コアタイム無しのスーパーフレックスで柔軟な働き方が可能
- 出社とリモートワークのハイブリッド勤務を推奨
- ABWに基づく働きやすいオフィス環境

OUR ORGANIZATION

アクシスコンサルティングの組織

従業員数

170名

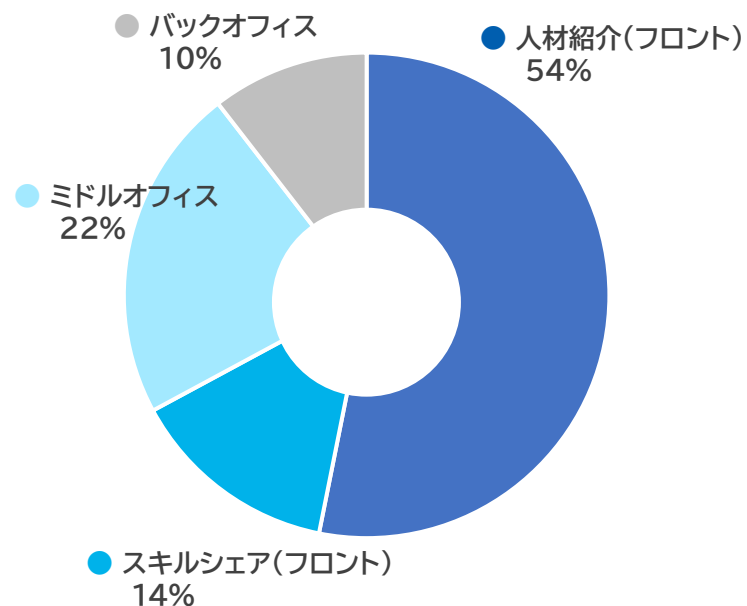
※2025年12月末現在

平均年齢

35.4歳

※2025年6月末現在

組織構成



※2025年6月末現在

平均給与

8,248(千円)

※第24期有価証券報告書より

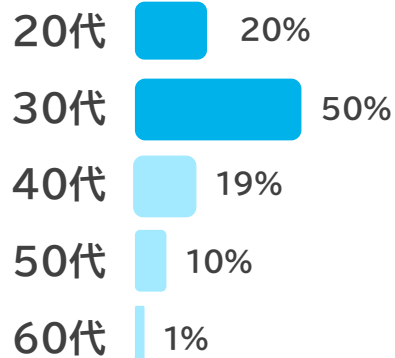
男女比

男性 66%

女性 34%

※2025年6月末現在

年齢比率



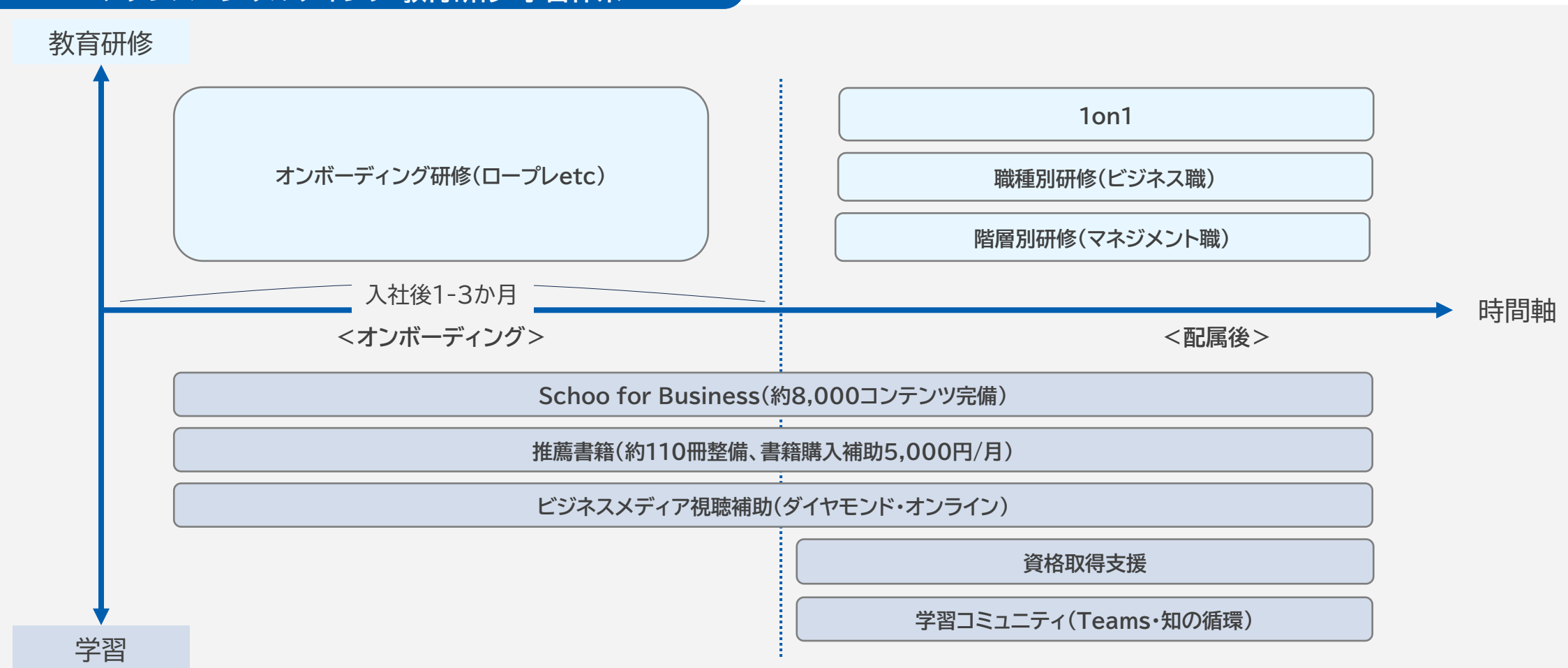
※2025年6月末現在

EDUCATION

充実した教育研修・学習体系

当社では社員を「資本」として捉え、社員の成長意欲に応えるべく、様々な制度・取り組みを整えております。

アクシスコンサルティング 教育研修・学習体系

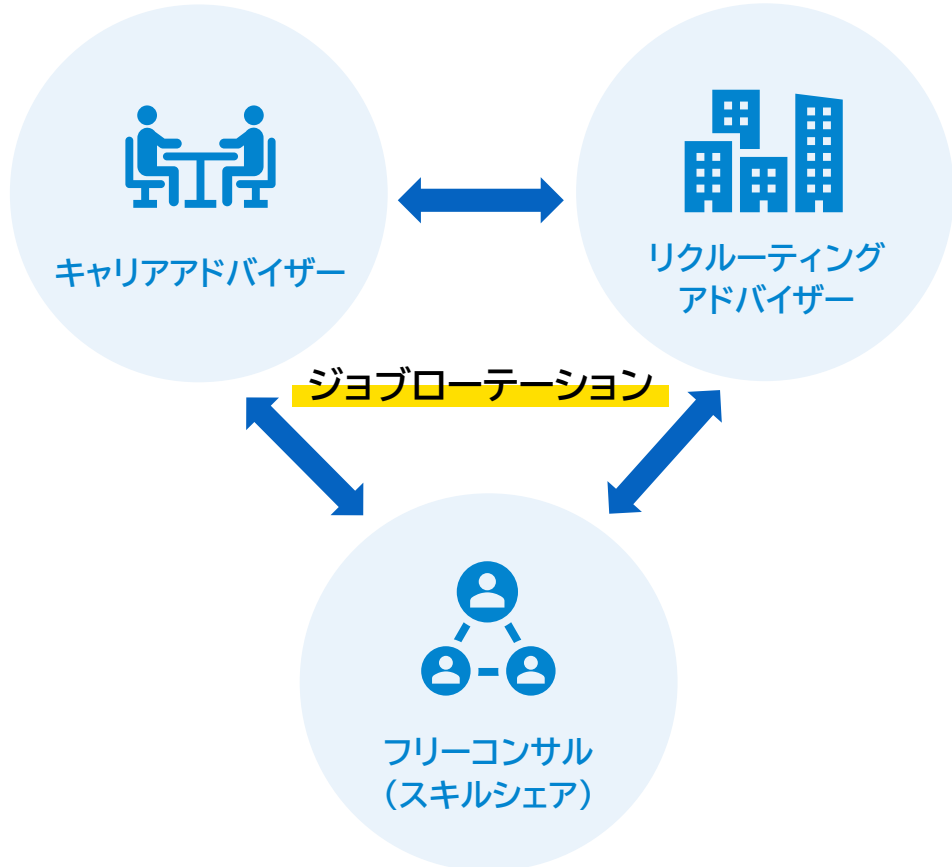


CAREER PATH

アクシスコンサルティングでのキャリアパス

キャリアアドバイザー、リクルーティングアドバイザー、フリーコンサルなど、幅広いご経験を積むことができます。
また、将来的な社内キャリアパスとして、ご志向や適性、ビジネス状況を踏まえた幅広いキャリアをご用意しております。

自組織でも人的資本の最適化・再配置を実現



将来的なキャリアパス(一例)



CAREER OWNERSHIP

キャリアオーナーシップ制度

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ております。

背景

- ▶ ジョブ型雇用・人材の流動化加速
- ▶ 正社員以外の人的資本の活用・連携の強化



- ▶ 成長戦略を支える人事施策
- ▶ **人員の最適化推進と同時進行で相乗効果を発揮**

当社のキャリアオーナーシップ制度(概要)



社員一人ひとりが主体的に描いた
キャリア・働き方に対する支援

- 副業・兼業制度
- 独立・起業支援制度
- 社内公募制
- 社外キャリア
カウンセラー制度
- 資格取得支援の拡大
- オーダーメイド型研修
- 表彰制度(ビジネスコンテスト、BPR、等)

(いわゆる社員教育との相違点)

一般的な社員教育
の目的

- ✓ 組織の業績に直接的につながる成果
- ✓ 業務面での生産性向上
- ✓ 品質の向上
- ✓ コンプライアンス 等

効果・狙い

to 社内

組織の活性化、
組織にコミットする
社員の定着化

to 社内

組織の成長と個々の
成長の相乗効果

to 社外

採用効果、企業価値・
ブランドの向上

※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。

WORK STYLE

アクシスコンサルティングの働き方

当社では社員の働きやすい環境づくりにも力を入れています！



スーパー
フレックス



出社とリモートの
ハイブリッド勤務



副業OK
※副業規定に則り
届け出



オフィスカジュアル
OK



年間休日
125日



ベビーシッター
補助の導入

ABW^{※1}を意識したオフィスづくり



※1 ABW(Activity Based Working): その時々の仕事の内容に合わせて、働く場所を自由に選択する働き方

APPENDIX

参考 | やりがい×働きやすさ＝プラチナ企業ランキング ランクイン

「やりがい」「働きやすさ」の双方の両立を実現できる環境です！

プラチナ企業ランキング

順位	社名
1位	サイボウズ
2	コスモスイニシア
3	MIXI
4	味の素
5	メルカリ

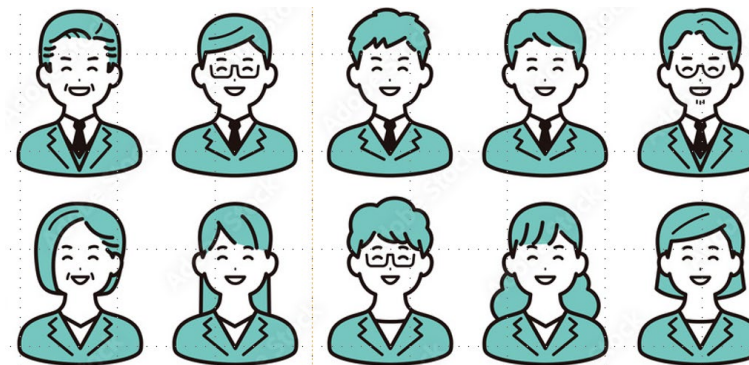
⋮

10位 **アクシスコンサルティング**

※調査対象企業：上場企業、約2,300社

※出典：日本経済新聞朝刊 2024年4月3日

プラチナ企業とは…



- ①老若男女が生き生きと働ける
- ②会社と社員の目指す方向が一致している
- ③働く場所や時間を問わない柔軟な労働環境が整備されている

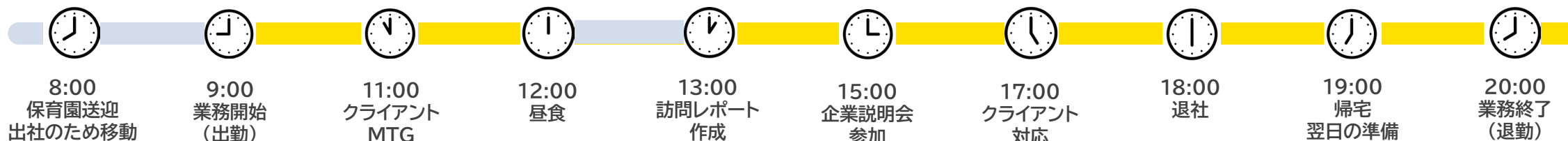
RA's WORK STYLE

リクルーティングアドバイザーの1日の働き方(一例)

職種 リクルーティングアドバイザー (3児のパパ社員)

年齢 33歳 性別 男性

出社日 実働:9時間(残業1時間)/ 休憩2時間(昼食・移動)



在宅日 実働:8時間/ 休憩1時間(昼食)



■クライアントMTG(オンライン主流)
人事部長や役員との情報交換、現在の課題感の確認、次回アクションなどのコミュニケーションを実施。

■訪問レポート作成
クライアントMTGの内容を社内に展開するため、ヒアリング内容をもとに訪問レポートを作成。

■クライアント対応
面接後のフォローや進め方の相談など、クライアントとTELやメールですり合わせを行い、アクション。担当キャリアアドバイザーとも連携！

■進行確認
各社・各ポジションごとに選考進捗を確認したり、新規応募対応を行う。

CA's WORK STYLE

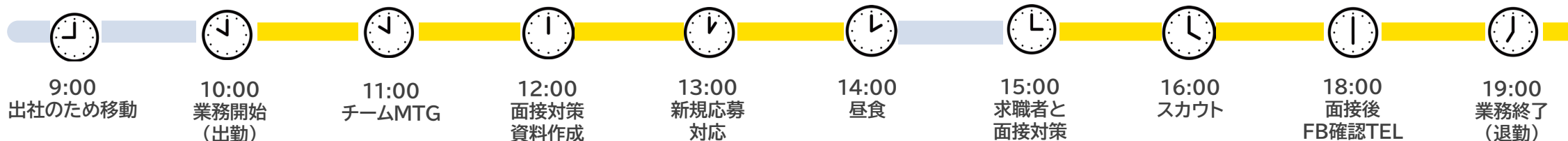
キャリアアドバイザーの1日の働き方(一例)

CASE 2

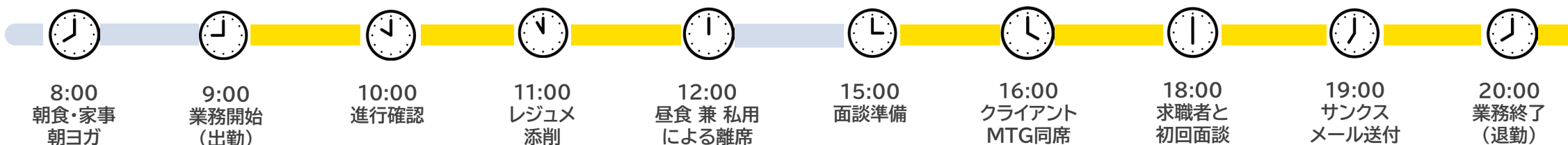
職種 キャリアアドバイザー

年齢 29歳 性別 女性

出社日 実働:8時間 / 休憩1時間(昼食)



在宅日 実働:8時間 / 休憩3時間(昼食・私用による離席)



■求職者との面談・面接対策

初回面談でのヒアリング、キャリアコンサルティング、選考に向けての面接対策などを実施。(オンライン主流)

■サンクスメール

初回面談後、御礼と共にご提案したい求人情報を取りまとめ、求職者に対しメール。併せて、各社の情報提供も実施。

■新規応募・進行確認

候補者の推薦文を作成し、レジюмеと共に応募書類としてまとめ、各社への応募を行う。応募後は各社の選考スケジュールが揃うように調整を行い、フォロー。

■スカウト

スカウトサイトを利用し、お会いしたい求職者の新規開発を行う。

MEMBER's VOICE

中途入社者の声



VOICE 1

A.O

職種 リクルーティングアドバイザー

前職 地方銀行 / 営業 入社年 2021年(当時26歳)

新卒入社した金融機関で様々な経営者の方と対峙する中で、常に「人材」で悩まされていたことから「人材」の重要性を改めて痛感し、アクシスコンサルティングに入社しました。

「あらゆる課題は、人で解決する」を掲げ、人材を資源ではなく資本として捉え、「人材」という切り口で、企業ひいては産業の発展、社会課題の解決を本気で目指している点に魅力を感じ、入社を決意しました。



VOICE 2

M.N

職種 キャリアアドバイザー

前職 採用広告 / 法人営業 入社年 2020年(当時28歳)

前職において、広告媒体を通じて非正規雇用採用を支援している中で、企業の課題を人で解決するためには、高いスキルを持つハイエンド人材のご支援が必要であり、量より質への転換が求められていると感じ、ハイエンド×人材紹介業に挑戦したいと思い、転職を決めました。

入社決め手は理念への共感と、顧客やマーケットに真剣に向き合う熱量を持った優秀な方々と一緒に働ける環境に魅力を感じたことです。



VOICE 3

K.M

職種 キャリアアドバイザー(大阪オフィス)

前職 Web / 法人営業 入社年 2022年(当時29歳)

転職活動では、①経営層に近い方と接点を持つこと、②カスタマーサクセスに向き合えることの2点を重視していました。

入社決め手は、ミッションを経営戦略に反映するだけでなく、社員の方々からミッション実現に対する本気度を感じたこと。また、カスタマーサクセスに向き合いながら、チャレンジングな環境(上場フェーズ・関西は立ち上げフェーズ)に身を置ける点も魅力でした。



VOICE 4

Y.S

職種 スキルシェア コンサルティング営業

前職 大手SIer / 法人営業 入社年 2021年(当時29歳)

当時、漠然と国際競争力が落ちている日本社会に不安を感じていましたが、「ハイエンド人材を最適化・再配置することで間接的に日本社会の競争力向上に貢献する」という会社の方向性に共感し、入社を決めました。また、前職では大手企業のいち担当という立場でしたが、当社では新規事業であるスキルシェア事業を拡大していく中で、責任と裁量を持って仕事に取り組めそうだと感じたことも決め手となりました。



さいごに

アクシスコンサルティングでは
お互いにミスマッチが生じないよう、丁寧に選考をしています。
まずはカジュアル面談で気軽にお話をして、お互いの理解を深めましょう！
あなたのご応募をお待ちしております。



 もっと詳しく知りたい方へ



採用ホームページ

<https://recruit.axc-g.co.jp/>



当社ビジネスに関する代表インタビュー(IR TV)

<https://www.youtube.com/watch?v=XHEkcMJ3qfQ>



アクシスコンサルティングのnote ※採用担当が情報発信中！

<https://recruit2.axc-g.co.jp/>