

# 2022年10月期 決算説明資料

---

2022年 12月14日  
株式会社 マネジメントソリューションズ  
証券コード：7033

- 1. 2022年10月期決算概要**
- 2. VISION2025 中期経営計画（リバイズ版）**
- 3. 各種指標**
- 4. Appendix**

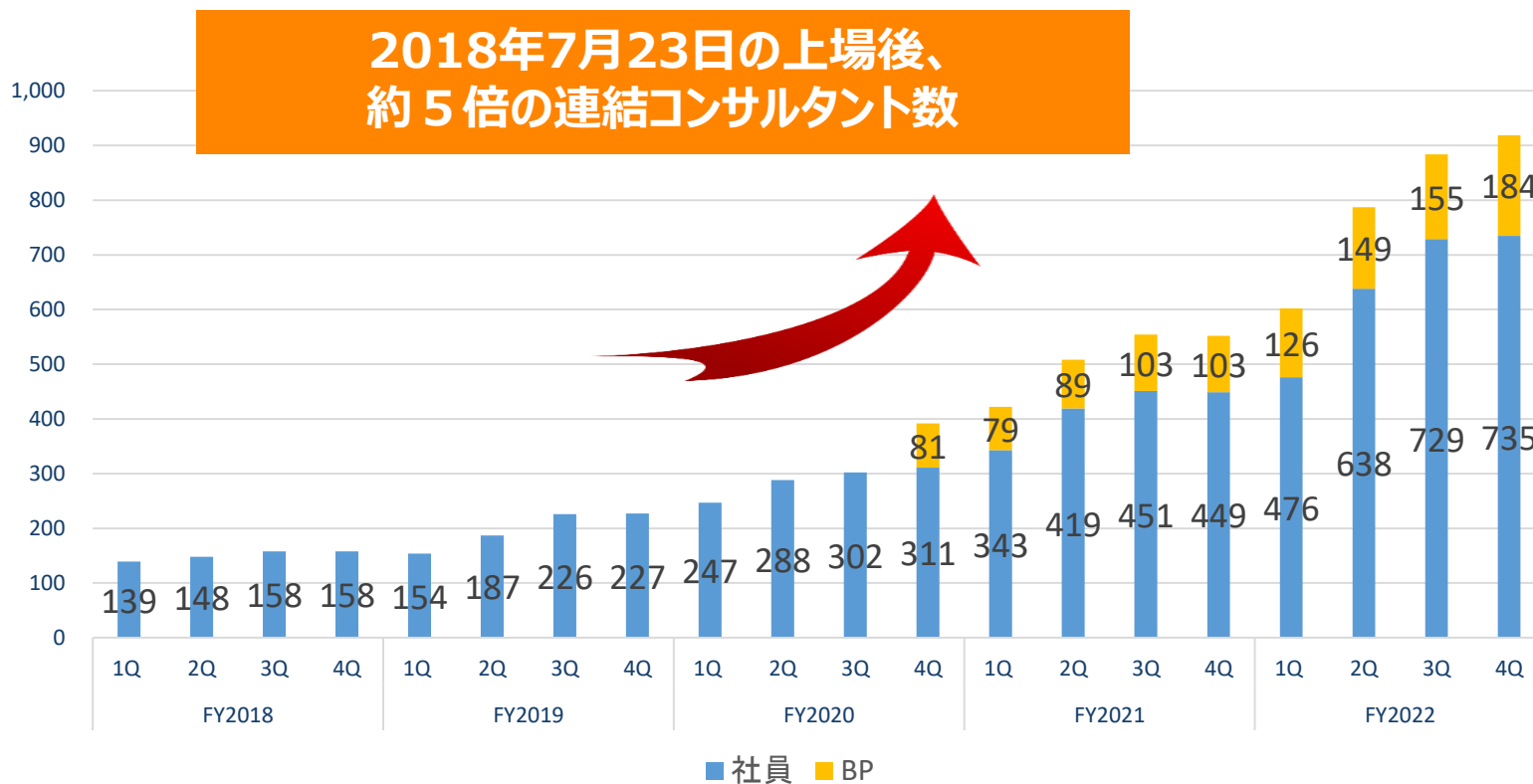


# 1. 2022年10月期 決算概要

---

## 連結コンサルタント数の推移

(人)



採用人数が売上に直結するビジネスモデル

# 2022年10月期決算エグゼクティブ・サマリー

## 1. 積極採用により売上高が前年比で大幅増

採用を過去最大に強化することで、対前年比約163%成長を達成  
四半期単体、通期ともに過去最高の売上高

## 2. 計画以上の採用は来期以降の業績にも寄与

当期計画を50名以上も上回る中途コンサルタントを採用  
今期の売上増と来期以降の売上・利益の増加に大きく貢献

## 3. 取引先企業数

当期開始新規顧客先 64社（当期末取引先148社）

### 売上高

**12,000** 百万円

対前年比 **63.1%**

### 営業利益

**847** 百万円

対前年比  $\Delta$ 8.1%

### 採用人数

中途コンサルタント採用数※ **305名**

新卒コンサルタント採用数※ 44名

期末コンサルタント数※ 735名

グループ社員数 867名

### 採用コスト

1人当たり採用コスト 約300万

採用コスト（実績） **11.1億**

採用コスト（対計画比） **+2.1億**

採用コスト（YonY） **+7.1億**

※コンサルタント数は、テトラ・コミュニケーションズを除き、中国および台湾は含まれます。

# 2022年3月21日の日経新聞

- ✓ 日本経済新聞社の売上高100億円以下の中堅上場企業「NEXT1000」を対象とした、2021年度に売り上げを伸ばす企業ランキングの1位を獲得

## 2021年度に売上高を伸ばす企業

順位	社名	業容	増収額 見直し	直近期の 売上高
1	マネジメントソリューションズ	コンサルティング	41.4 億円	73.5 億円
2	アイ・ホールディングス	企業の株主対応支援	37.1	82.8
3	アドテックプラズマテクノロジー	高周波電源装置	34.9	80.0
4	寿屋	玩具の製造・販売	34.5	95.4
5	PKSHA Technology	人工知能開発	32.7	87.2
6	トレンダーズ	SNSマーケティング支援	30.6	33.3
7	栄電子	電子部品商社	30.6	56.2
8	メドピア	医師向けサービス	30.6	74.3
9	アジアゲートホールディングス	投資事業	29.0	68.9
10	Mipox	半導体研磨材料	26.3	73.6

出所：日本経済新聞

### 四半期連結売上高推移



### 取引社数推移



# 連結損益計算書

## 連結累計

(単位：百万円)	21年10月期	22年10月期	対前年同期比 増減率 (%)	増減要因
売上高	7,359	<b>12,000</b>	63.1%	コンサル増 (前期比+286名)
売上原価	4,475	<b>7,657</b>	71.1%	急激な採用増によりアサインの ズレあり、売上より増加
原価率	60.8%	<b>63.8%</b>		
売上総利益	2,883	<b>4,342</b>	50.6%	
粗利率	39.1%	<b>36.1%</b>		
販管費及び一般管理費	1,961	<b>3,494</b>	78.1%	前期比:採用費+7.1億、広告 費+ 1.1 億
販管比率	26.6%	<b>29.1%</b>		
営業利益	922	<b>847</b>	△8.1%	
営業利益率	12.5%	<b>7.0%</b>		
経常利益	932	<b>859</b>	△7.9%	
(親会社株主に帰属する) 純利益	678	<b>596</b>	△12.1%	



# 販売管理費明細

- ✓ 積極採用（中途コンサルタント**305名採用**）の結果、採用教育費が前年同期比で増加
- ✓ TVCMとWEBCMを展開したことで、広告宣伝費が前年同期比で増加

	連結累計				
	21年10月期		22年10月期		前年同期比
	実績	対売上高	実績	対売上高	
(単位：百万円)					
人件費	454	6.2%	<b>691</b>	5.8%	65.7%
採用教育費	393	5.3%	<b>1,105</b>	9.2%	181.1%
広告宣伝費	82	1.1%	<b>201</b>	1.6%	143.0%
その他	1,031	14.0%	<b>1,496</b>	12.5%	68.9%
合計	1,961	26.6%	<b>3,494</b>	29.1%	78.1%



# 連結貸借対照表

## ✓ 自己資本比率は44.2%と健全な財務体質を維持

	連結累計		
	2021年10月期	2022年10月期	増減
単位：百万円			
総資産	3,807	6,022	2,214
流動資産	3,082	4,282	1,200
固定資産	725	1,739	1,014
負債	1,504	3,265	1,760
流動負債	1,199	1,553	353
固定負債	304	1,711	1,407
純資産	2,303	2,757	453
自己資本比率	60.0%	44.2%	—

# 利益還元について

---

- ✓ 当社は、企業価値の向上により、株主の皆様に利益配分を実施していくことを会社の重要課題の一つとして認識しております。
- ✓ 配当政策の基本方針としましては、財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況を勘案した上で、株主への安定的かつ継続的な利益還元を検討していく方針であります。
- ✓ 第18期事業年度の剰余金の配当につきましては、業績拡大に応じた利益配分を基本としながら安定的な配当を継続するべく、1株当たり2円の配当を行います。

# 2023年10月期連結業績目標

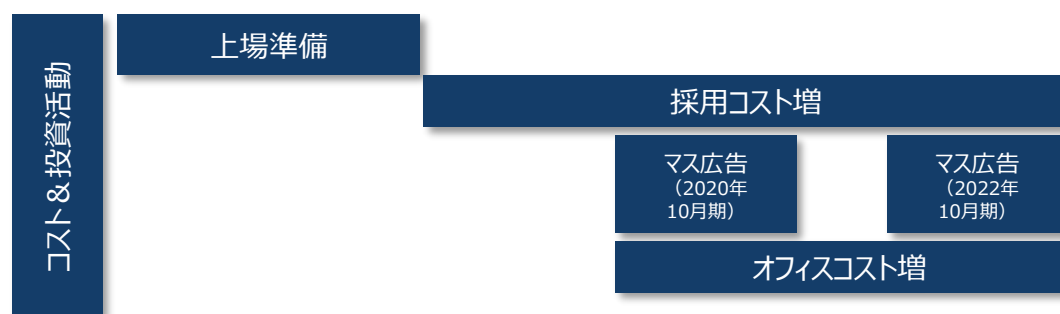
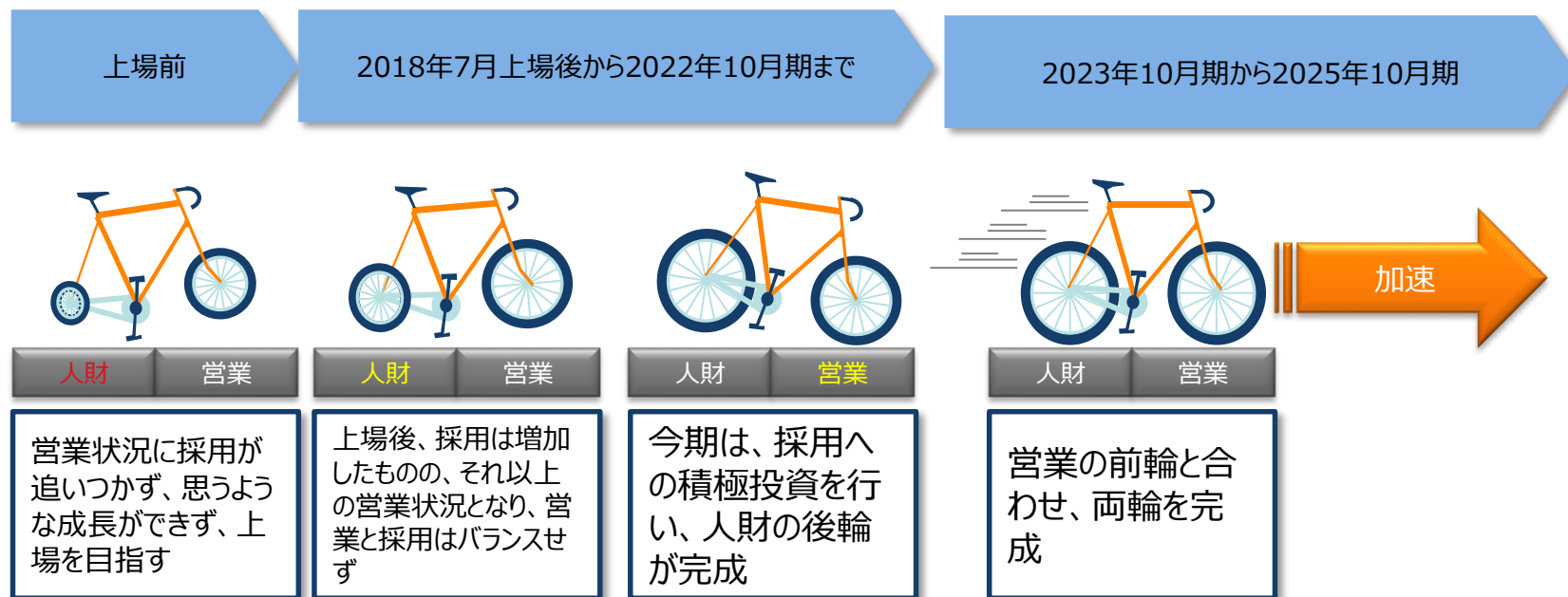
- ✓ 売上高は前期比**138.3%**、営業利益は前期比**224.1%**を見込む
- ✓ 売上高、営業利益とも期中採用者の数字が積みあがることにより下期偏重傾向

(単位：百万円)	連結累計			増減要因
	22年10月期	23年10月期	対前年同期比 増減率 (%)	
売上高	12,000	<b>16,600</b>	38.3%	18期のコンサル積極採用の効果、 19期も引続きコンサル増加
売上原価	7,657	<b>10,100</b>	31.9%	稼働率向上により 売上増加 > 原価増加
原価率	63.8%	<b>60.8%</b>		
売上総利益	4,342	<b>6,500</b>	49.7%	
粗利率	36.1%	<b>39.2%</b>		
販管費及び一般管理費	3,494	<b>4,600</b>	31.6%	人員増による経費増加
販管比率	29.1%	<b>28.4%</b>		
営業利益	847	<b>1,900</b>	124.1%	
営業利益率	7.0%	<b>11.4%</b>		
経常利益	859	<b>1,900</b>	121.1%	
(親会社株主に帰属する) 純利益	596	<b>1,290</b>	116.4%	

## 2. VISION2025 中期経営計画 (リバイズ版)

---

# 営業と人財の両輪を構築するための4年間



4年間の投資フェーズを終え、今後3年間はコストを下げ、回収フェーズとする

2025年に向け、収益力を強化していく



# 3年前からの変化と今後の方向性

## 2019年12月発表資料

### 2. 弊社の強みと中長期的な追い風



## 現状

DXの波は更に激しく、企業の競争力の源泉となっており、仮にマクロでの不況となったとしても本質的な企業改革を行うDXプロジェクトは減ることはない

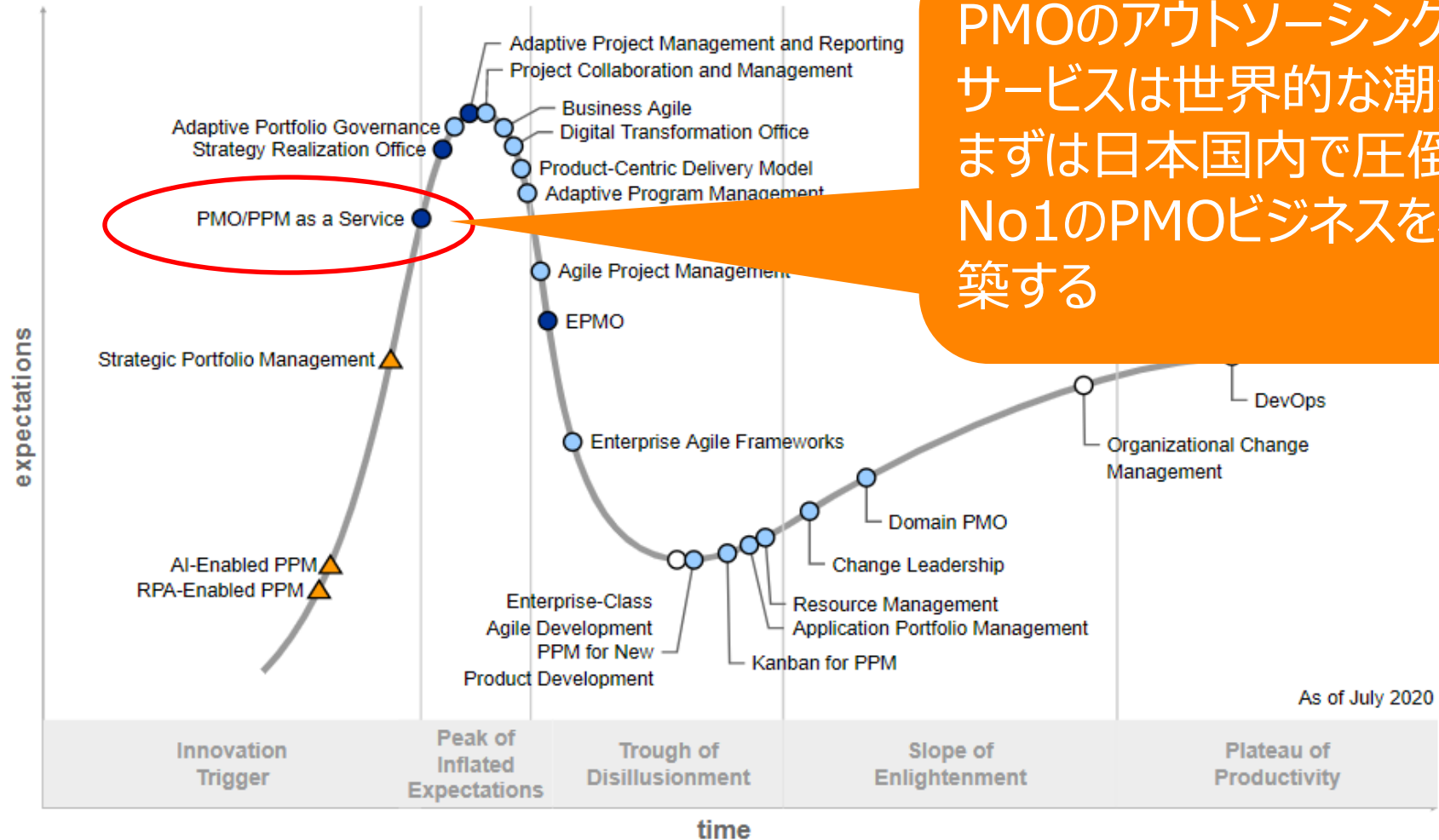
競合他社が増えたとしても、PMOのリーディングカンパニーとしてのブランドは強固であり、デジタル、ProEver、PMOセンターなどの新規事業を育てる環境は十分

多くの大企業の経営層に対しても直接訴求できる状況となっており、強い信頼関係に基づいた支援を行える状況

**中長期的な追い風は更に加速  
強みを更に活かして成長の核とするとともに次の事業の育成へ**

# Hype Cycle for Project and Portfolio Management, 2020 by Gartner

- ✓ External PMO service called as “PMO/PPM as a Service” is a new trend of project management market



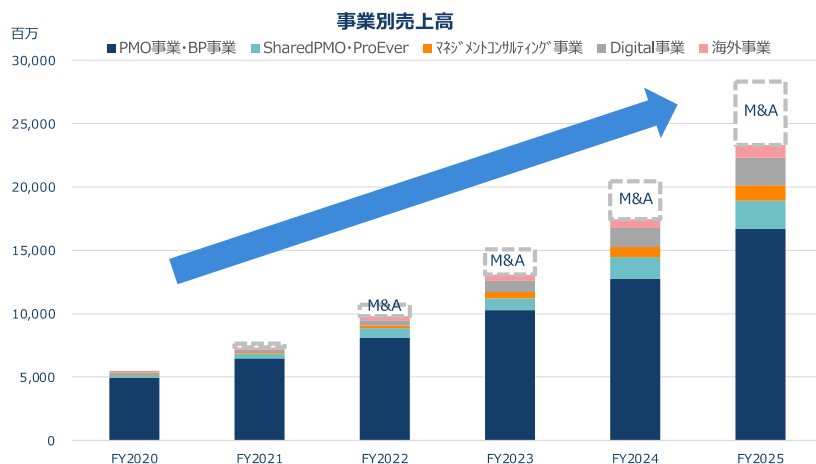
# 2025年へ向けて

- ✓ 1000名超の最強組織を構築するべく、来期以降は、成長性も維持しつつ、社内教育・品質面の改善を強化。

## 2019年12月発表資料

### 14. 事業別売上イメージ

□ オーガニックグロースを中心に毎期30%以上の成長を目指す



チャンスがあれば、M&Aにより更なる成長を加速させる

© Management Solutions co., Ltd.

28

## 今期以降の経営方針

PMOのリーディングカンパニーとして、盤石な組織体制を構築  
(営業面、品質面)

プロジェクトマネジメントの教育会社としてのブランディング強化

利益率を高め、M&Aへの布石を打つ。また、PMIのノウハウを体系化

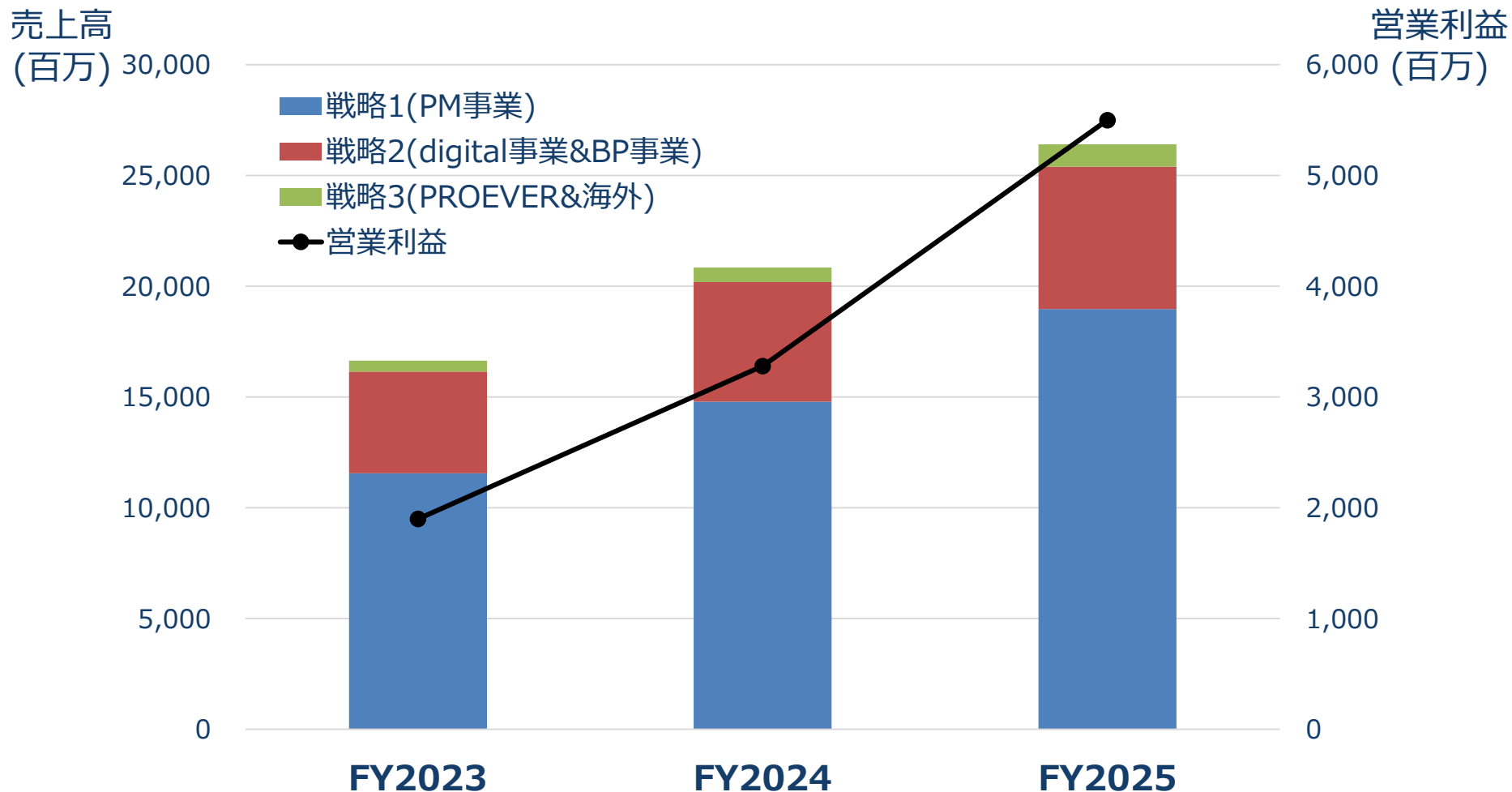
2030年へ向けた事業 (ProEver、海外展開など) 拡大の仕込み

2030年へ向けた足腰を鍛え、さらなる飛躍の為の3年間とする

# 3つの成長戦略 + α

戦略 1	既存ビジネスの 拡大 (PM事業)	営業組織の拡充、育成を強化することによるサービス品質を向上させた組織構築により <b>更なる人員増加に対応</b> 。 大企業の経営層へ直接訴求できるブランドを活用したEPMOサービスによる <b>高付加価値化を志向し、これまで以上の利益貢献事業</b> として位置付ける。
戦略 2	事業の多角化 (digital事業、 BP事業)	着実に成長してきたdigital事業はPM事業に続く <b>次の事業の柱として定着化</b> 。 パートナーが中々確保できない昨今でも <b>高い調達力を保持するBP事業との連携</b> を深め、事業多角化に貢献する。
戦略 3	海外展開 & ソフトウェア (海外事業、 PROEVER事業)	コロナ禍により、足止め状態が続いていたものの、着実な成長は見られ、今後の市場拡大に期待。2025年までは、 <b>過度な投資を控えつつ事業拡大を行なっていく</b>
MSOL University		培ってきたプロジェクトマネジメントのノウハウを、 <b>社会に還元すべく、明示的に教育ビジネスを拡大する</b> 。企業のみならず、学校や政府、地方自治体などにも展開し、 <b>プロジェクトマネジメント教育におけるブランド強化も行なっていく</b> 。

# グループ売上/営業利益イメージ

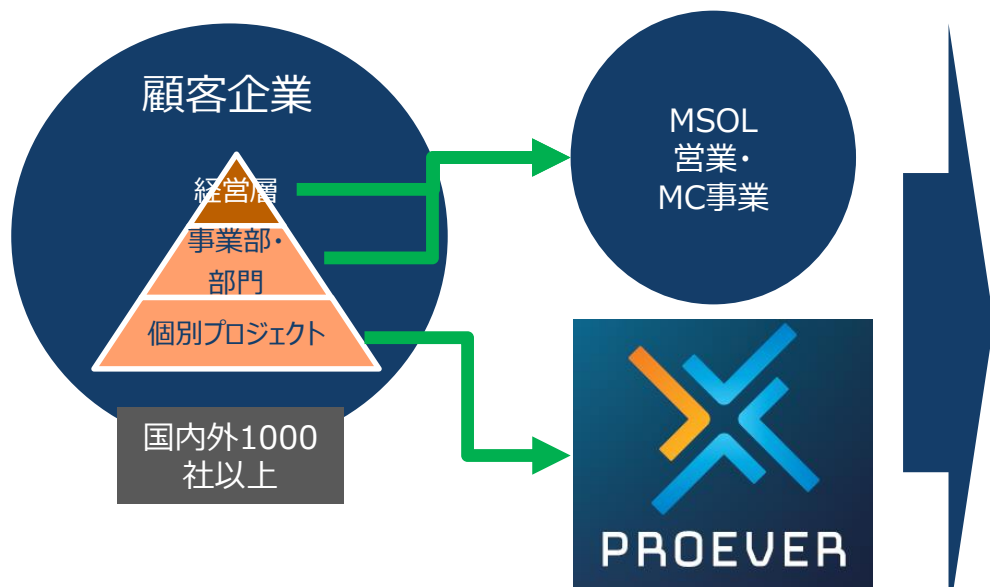


**FY2025(2025年10月期)には、グループ連結で  
売上高264億円、営業利益55億円を目指す**



# 長期ビジョン

- ✓ 長期的には、顧客企業内において、自前のPMOを設置し、競合他社によるPMOサービスも提供されると想定しており、顧客企業が自走するための支援ツールとして、ProEverを位置付け、販売を拡大する



PMOサービスは、より一層アウトソーシングの方向へ向かい、顧客企業を支援

## 国内外の事業体と各社

### PM事業

- MSOL Japan
- MSOL China/TW/US etc.
- X社 etc.

### BP事業

- W社
- Y社 etc.

### Digital事業

- MSOL Digital
- Z社 etc.

### PMOセンター事業

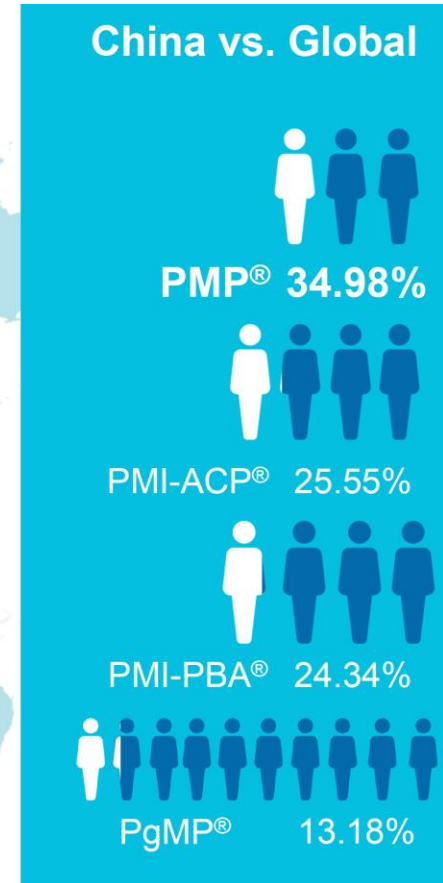
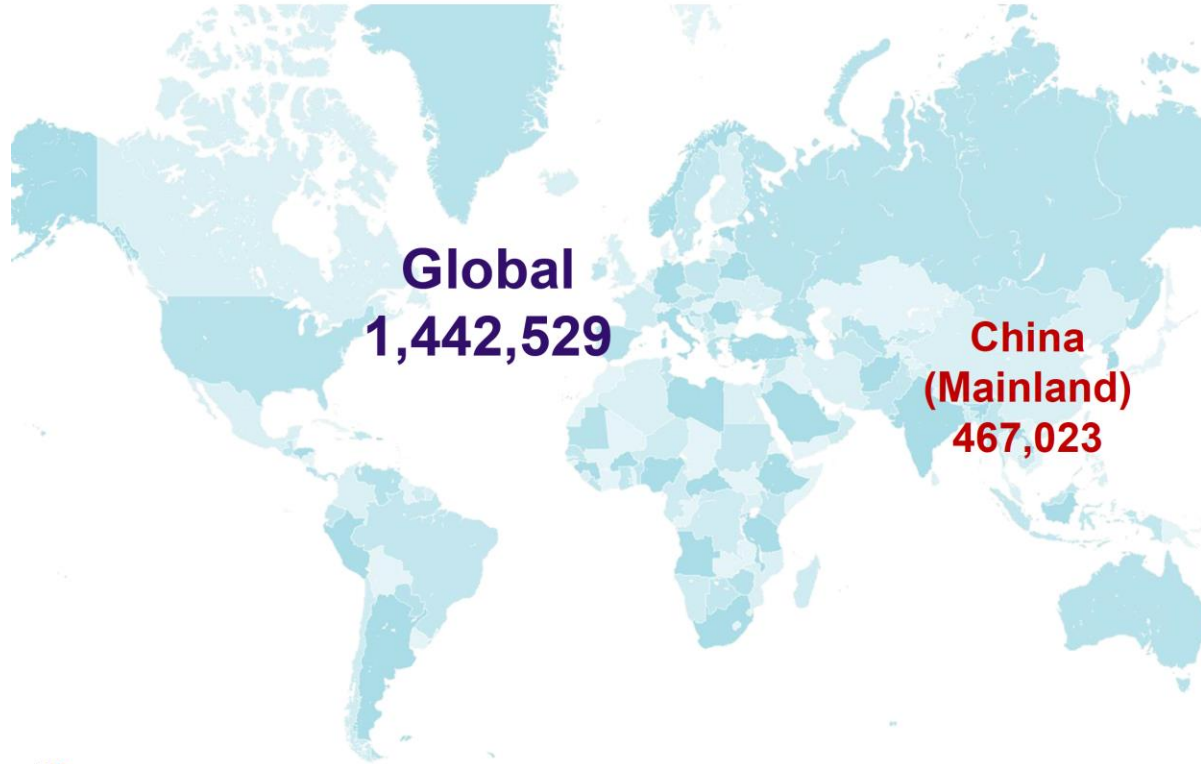
- PMOセンター@JP
- PMOセンター@CN etc.

### SW事業

- ProEver
- その他マネジメントツール

## PMI -有資格者-

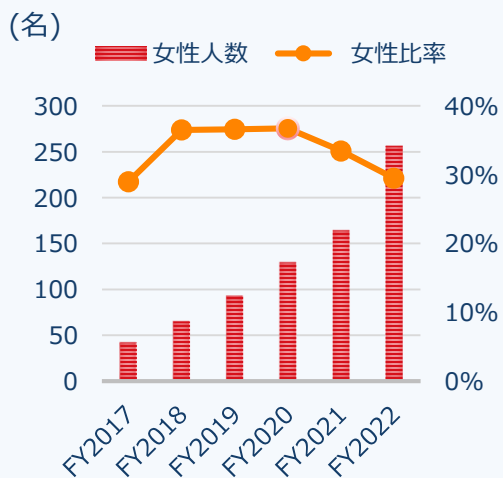
2022 PMI Active Certifications Holders (Sep)



# 女性にとって働きやすい環境

- ✓透明な評価制度をもとに、性別・年齢には関係のない給与体系
- ✓ライフイベントを考慮した職種制度\*もあり、多様な働き方の選択が可能

## 連結女性人数と比率



■ FY2022時点の女性人数

256名

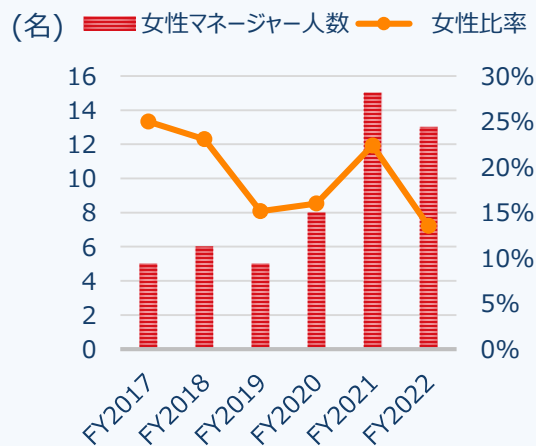
■ FY2022時点の女性比率

29.5%

■ FY2017→FY2022時点の  
女性人数の伸び

214名増

## 女性マネージャー人数と比率



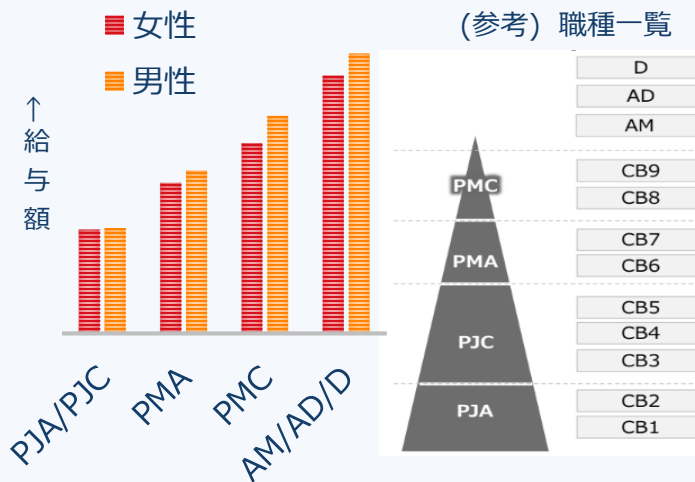
■ FY2022時点の女性マネージャー人数

13名

■ FY2022時点の女性マネージャー比率

14.4%

## コンサルタントの 職種別・男女別平均給与



- 性別/年齢に関係なく、各個人の評価に基づく給与体系
- よって、職種別・男女別平均給与の差は、ほぼ無い

\*育児、介護等の時間に制約のある社員に重視したキャリアバンド(職種)のこと。  
FY2022現在、本制度の利用者数：女性8名、男性1名

# 女性にとって働きやすい環境

✓活躍している女性へ当社の環境についてヒアリングを実施しました



PM事業本部 M.Mさん

【所属】 PM事業本部

【勤続年数】 4年7カ月

【働きやすさを感じる場所・環境】

部署内に育児中の社員が多く、育児の悩みを相談したり、大変さを共有する機会が日常的にあるため、両立に関するモヤモヤをひとりで抱えることはありません。

また、子どもがいても活躍している社員がたくさんいるので、仕事も育児も頑張ろう！という気持ちに自然となれる職場です。

【所属】 PM事業本部

【勤続年数】 6年6カ月

【働きやすさを感じる場所・環境】

期待される役割や評価が公平で、良い意味で「性別」という観点を全く意識しないで仕事ができます。

また、周囲の方が家事・育児の事情を理解してくれるため、現場にアサインされていた時も、マネージャを務める現在も柔軟に働けると感じています。



PM事業本部 A.Rさん



管理本部 S.Yさん

【所属】 管理本部

【勤続年数】 4年1カ月

【働きやすさを感じる場所・環境】

とても風通しが良く、物腰が柔らかい方が多いです。業務をよりよくしようとするに対して全員が協力的だと感じます。また性別によつての違いも全く感じません。頑張れば頑張った分、きちんと評価して頂けるので安心して従事できます。

また、将来ステージが変わったとしてもそのステージに合わせた働き方を選択できるという安心感もあります。



### 3. 各種指標

---



# 従業員数

- ✓ 積極採用により累計でコンサルタント（中途）を**305名**採用
- ✓ 当社のビジネスモデルは、「月単価×コンサルタント数×稼働率」

非財務情報	単位：人	FY2021 4Q連結	FY2022 4Q連結	FY2022 4Q単体
従業員数		490	867	786
コンサルタント ※1		449	735	716
コーポレート		41	74	70
その他 ※2		—	58	—
中途採用コンサルタント人数		141	305	305
中途採用コーポレート人数		12	21	21

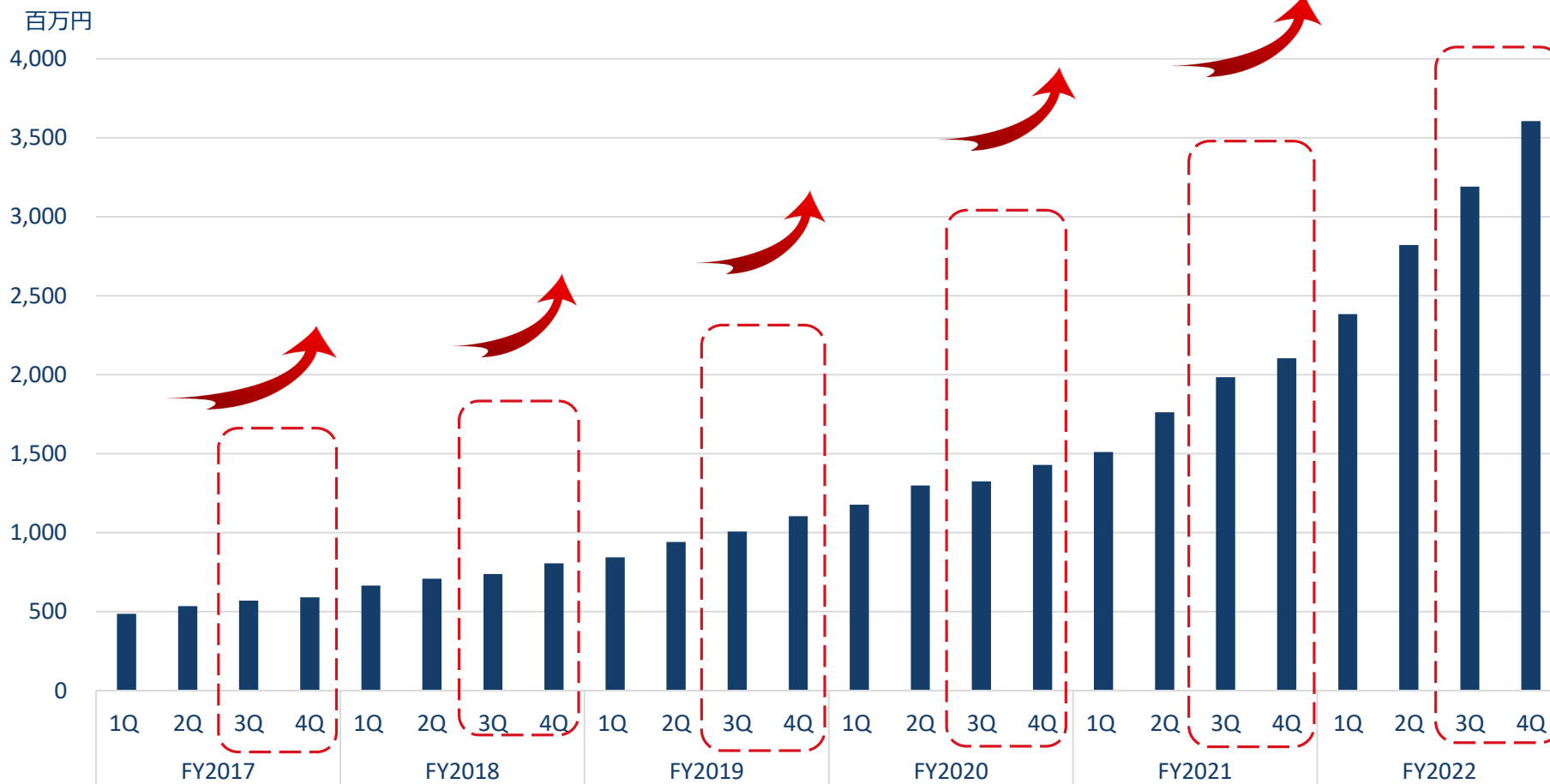
※1コンサルタント数は、テトラ・コミュニケーションズを除き、中国および台湾は含まれます。

※2その他はテトラ・コミュニケーションズの従業員数です。

# 四半期連結売上高推移

期中に採用したコンサルタントの売上が在籍期間とともに積みあがるため、売上は**下期偏重**

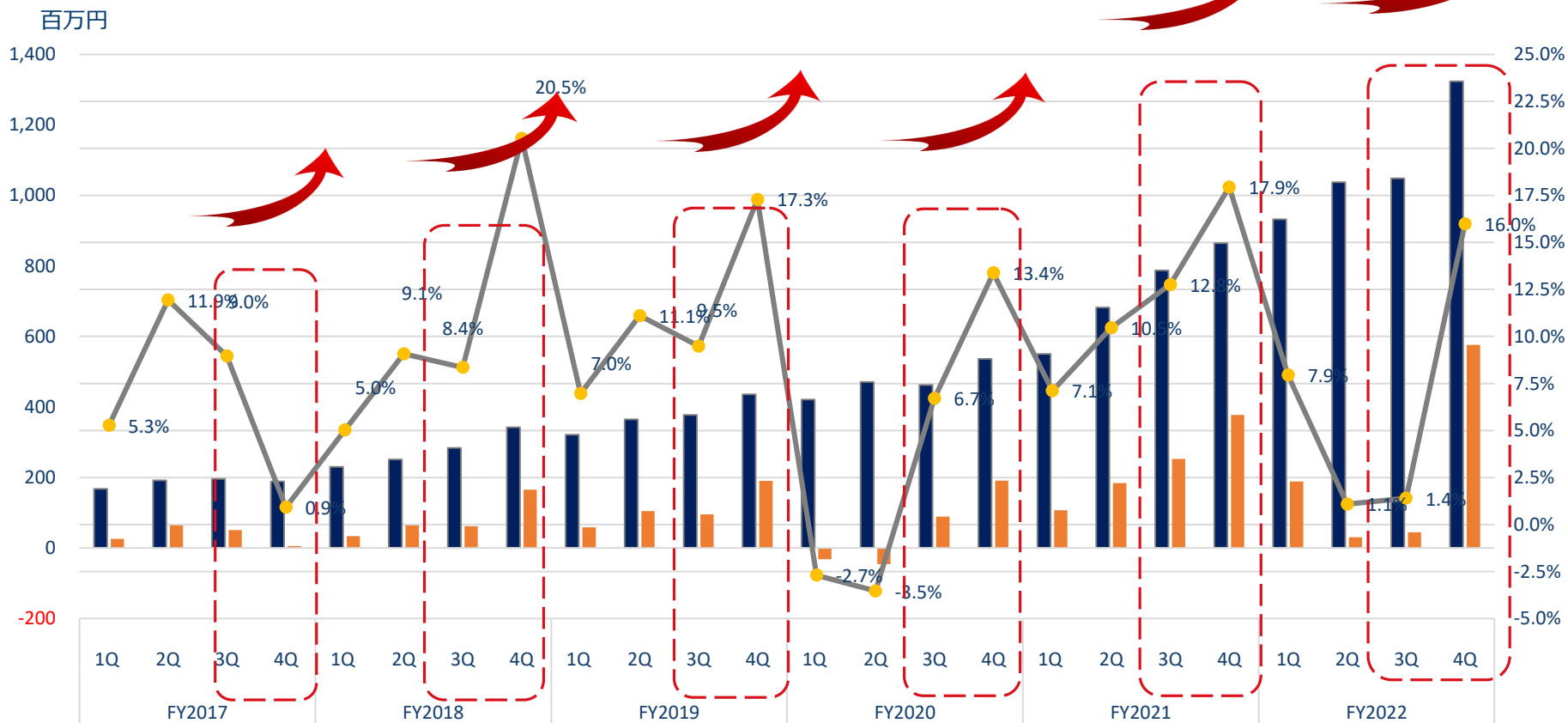
四半期連結売上高推移



# 四半期連結利益推移

- ✓ 期中に採用したコンサルタントの利益が積みあがることにより、利益は**下期偏重**
- ✓ 当4Qの売上総利益、営業利益は単四半期としては過去最高。

## 四半期連結利益推移



※FY2017は連結範囲変更の影響を除く

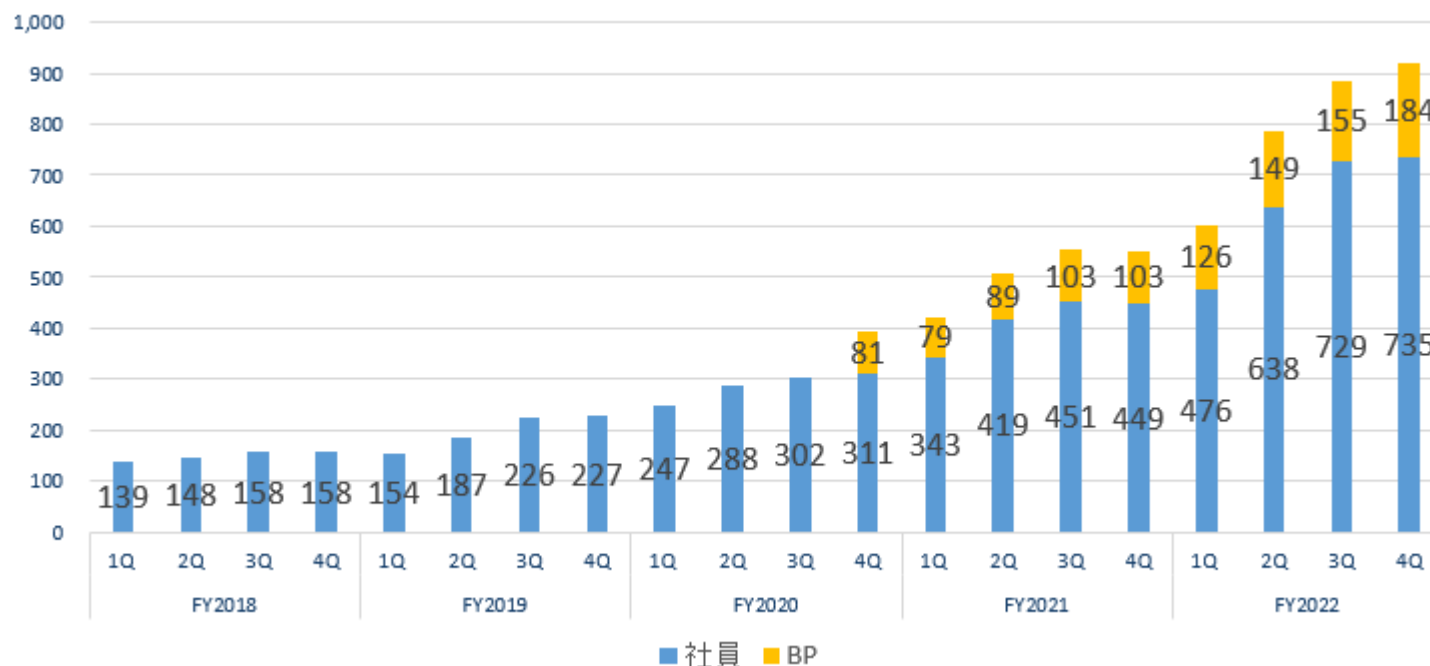
■ 売上総利益 ■ 営業利益 ● 営業利益率

# 連結コンサルタント数

- ✓ 当社のビジネスモデルは、「月単価×コンサルタント数×稼働率」
- ✓ 大企業との直接取引による高いリピート率の**ストック型ビジネスモデル**

## 連結コンサルタント数の推移

(人)



FY2022  
連結コンサルタント  
採用人数

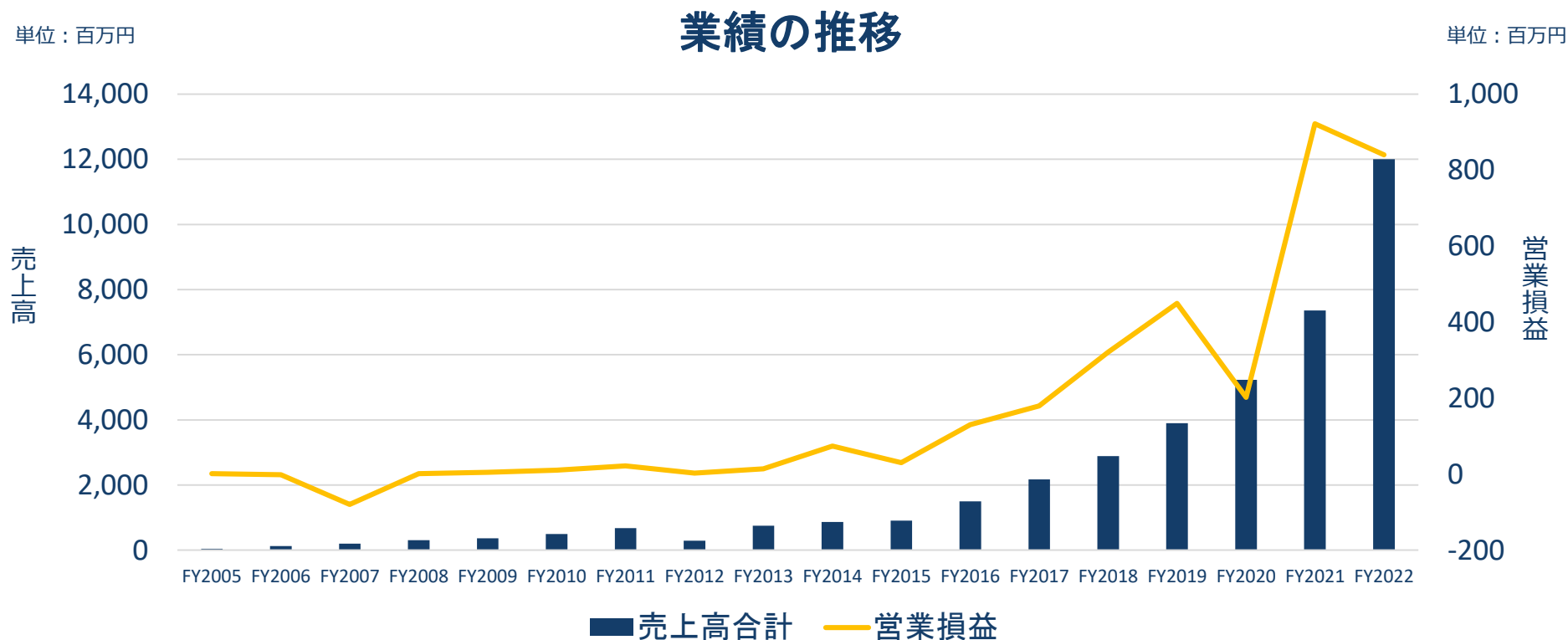
**305名**

連結コンサルタント  
の稼働率

**約90%**

# 業績の推移

- ✓ 設立以降順調に拡大、FY2016以降、急速に事業を拡大。
- ✓ 2018年7月に東京証券取引所マザーズ市場に上場
- ✓ 2019年10月に東京証券取引所第一部へ市場変更
- ✓ 2022年4月市場再編により、プライム市場へ



- ※ 1. FY2012は決算期変更のため5ヶ月決算となっております。  
2. FY2005からFY2015は単体業績、第12期以降は連結業績となります。



# 推移まとめ

業績推移 (連結会計期間) 単位：百万円	2020				2021				2022			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
売上高	1,176	1,297	1,325	1,428	1,510	1,762	1,983	2,103	2,383	2,821	3,190	12,000
売上原価	755	827	862	892	960	1,079	1,196	1,238	1,451	1,783	2,141	7,657
売上総利益	420	470	462	536	550	682	786	864	932	1,037	1,048	4,342
販管費及び一般管理費	452	516	373	345	442	498	533	487	743	1,007	1,004	3,494
営業利益又は営業損失 (△)	△31	△45	88	191	107	184	252	377	189	30	44	847
四半期純利益及び 四半期純損失 (△)	△25	△27	60	△19	70	130	179	304	127	14	25	611
コンサルタント推移 (連結) ※ 単位：人	2020				2021				2022			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
社員	247	288	302	311	343	419	451	449	476	638	729	735
BP	未算出	未算出	未算出	81	79	89	103	103	126	149	155	184
合計	247	288	302	392	422	508	554	552	602	787	884	919

※コンサルタント数 (連結) は、テトラ・コミュニケーションズを除き、中国および台湾は含まれます。

# サステナビリティへの取り組み

私達は、長期的に持続可能な社会を目指すため、以下の取り組みを行っております。



株式会社マネジメントソリューションズ

## サステナビリティレポート

2022年12月

※詳細はAppendixをご覧ください

### MSOLサステナビリティレポート目次



サステナビリティの実現に向けた具体的な取り組み

- 1 マネジメントの教育と浸透
- 2 人的資本経営 ～自律的キャリアの教育と浸透～
- 3 Well-beingの教育と浸透
- 4 子ども向けマネジメント教育
- 5 気候変動の解決に向けたマネジメント教育
- 6 グリーン電力の導入
- 7 ペーパーレス・オフィスの推進
- 8 3ゼロ宣言 (紙類・喫煙率・健康診断未受診のゼロ)
- 9 マネジメントの社会への浸透
- 10 共生社会の創造
- 11 MSOL農園の運営



# 4. Appendix

---

# 会社概要

会社名	株式会社マネジメントソリューションズ（東証プライム：7033）
略称	MSOL（エムソル）
事業内容	プロジェクトマネジメントコンサルティング、プロジェクトマネジメント実行支援、プロジェクトマネジメントトレーニング
本社所在地	〒107-6229 東京都港区赤坂 9-7-1 ミッドタウン・タワー29階 TEL：03-5413-8808 FAX：03-5413-8809
支社	<中部支社> 〒450-6315 愛知県名古屋市中村区名駅1-1-1 JPタワー名古屋15階 TEL：052-446-6271 FAX：063-446-6272
設立	2005年7月
資本金	651百万円（2022年10月現在）
代表取締役	高橋 信也
URL	<a href="https://www.msols.com/">https://www.msols.com/</a>
グループ会社	株式会社テトラ・コミュニケーションズ、MSOL INC（米国法人） 麦嵩隆管理咨询（上海）有限公司（中国法人） 元嵩管理顧問股份有限公司 MSOL-TW（台湾）MSOL TW（台湾法人）



# 社長プロフィール

1972年 福岡市博多区生まれ  
1991年 福岡県立修猷館高校卒業  
1992年 上智大学経済学部経済学科入学  
1996年 9月 アンダーセンコンサルティング(株)  
(現:アクセンチュア(株)) 入社  
1999年 9月 アーンスト&ヤングコンサルティング(株)  
(現:(株)クニエ)入社  
2003年 (株)ソニーグローバルソリューションズ入社  
2005年 7月 当社設立 代表取締役就任  
2012年11月 当社代表取締役社長就任 (現任)  
2015年11月 元嵩管理顧問股份有限公司 董事就任  
2018年11月 麦嵩隆管理咨询(上海)有限公司  
董事長就任 (現任)  
2022年 2月 MSOL Inc.取締役就任 (現任)

代表取締役社長 CEO  
高橋 信也

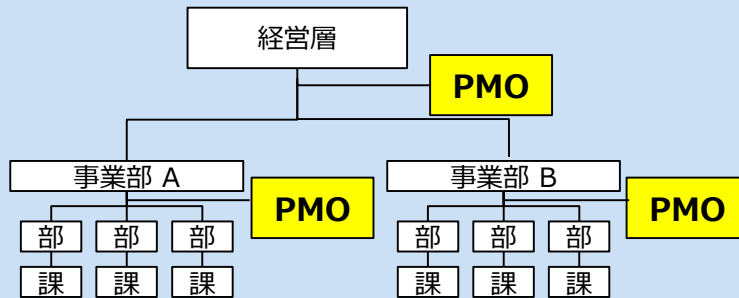




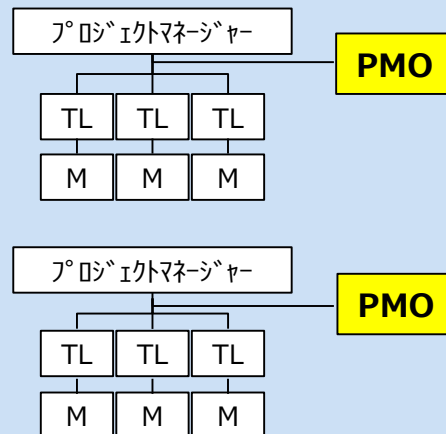
# PMO (Project Management Office) とは

## 企業やプロジェクト組織に点在するPMO機能

### 企業



### プロジェクト



PMOとは・・・

- ✓ PMOは、プロジェクト全体の進捗や課題を可視化し、プロジェクトマネージャーの意思決定支援を行う組織
- ✓ 顧客のプロジェクトにおいては、統括プロジェクトマネージャーもしくはプロジェクトマネージャーの下にPMOが設置されており、当社はPMOに対するコンサルティングおよび実行支援サービスを提供しております。

# 市場規模と成長性（PMOの普及）

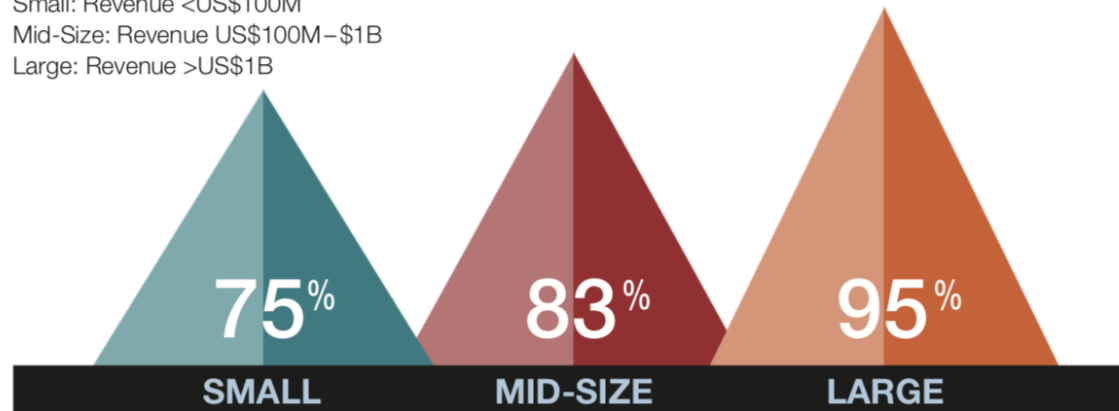
米国を中心に、PMOは普及しており、今後国内を含め、アジア全体に普及するものと考えています

## Percentage of Firms with PMOs

Small: Revenue <US\$100M

Mid-Size: Revenue US\$100M-\$1B

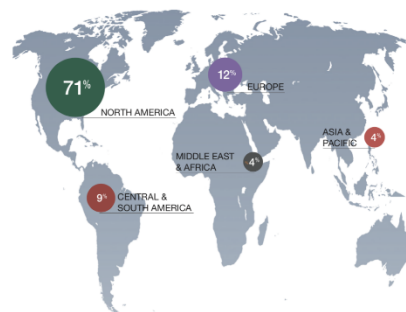
Large: Revenue >US\$1B



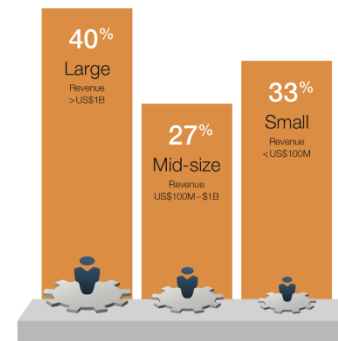
### Respondents by Industry



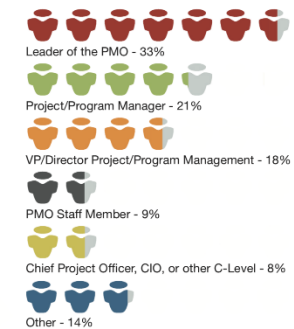
### Respondents by Geography



### Respondents by Size of Firm



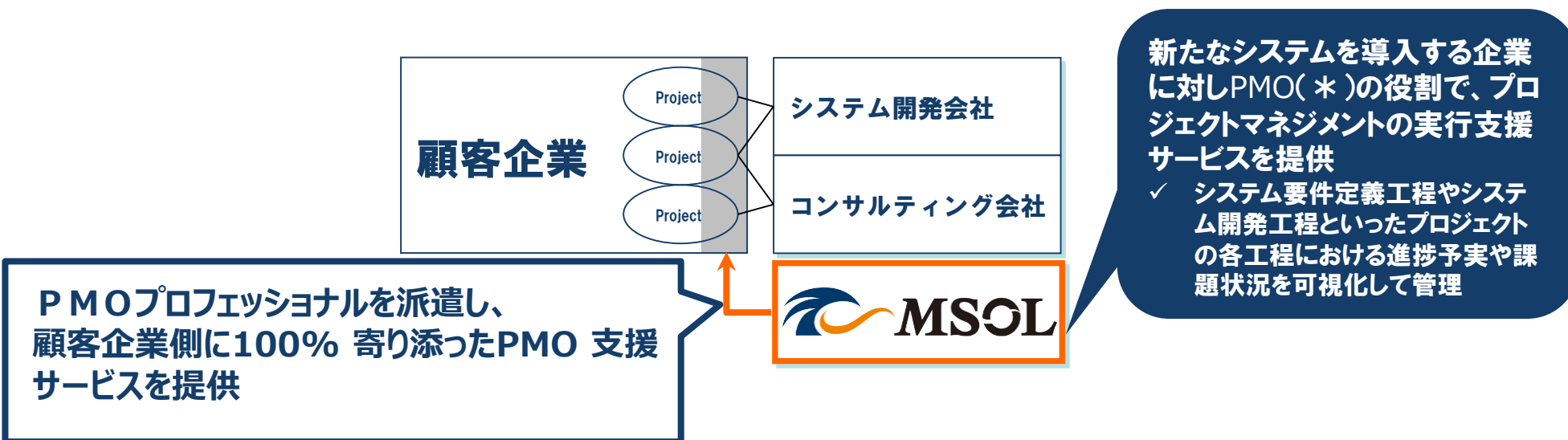
### Respondents by Title



The State of the Project Management Office (PMO) 2016 : PM Solutionsより

# 事業内容

発注側の立場で、プロジェクト全体のマネジメント支援を行い、高い実績により顧客企業から絶大な信頼を得ている

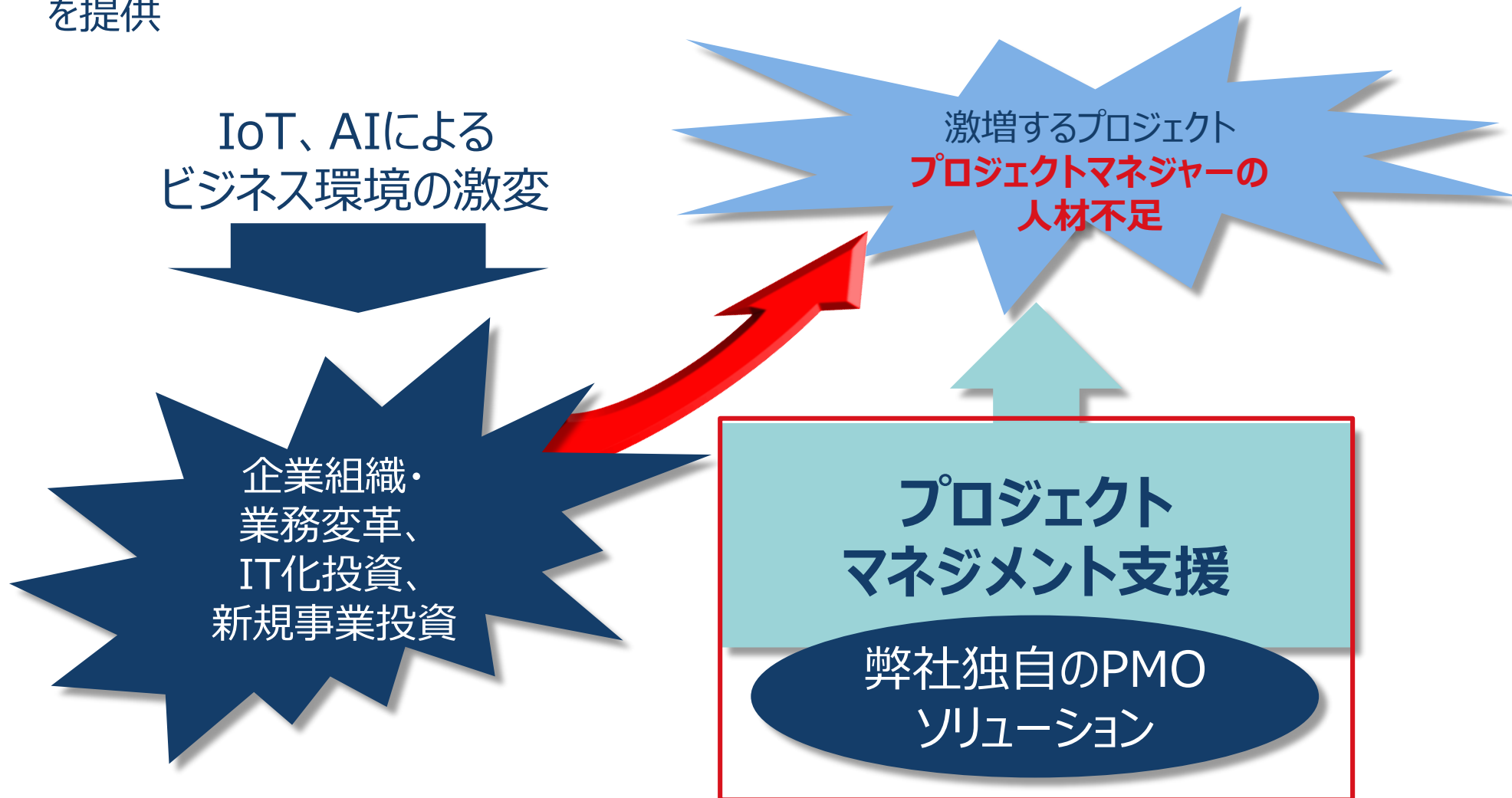


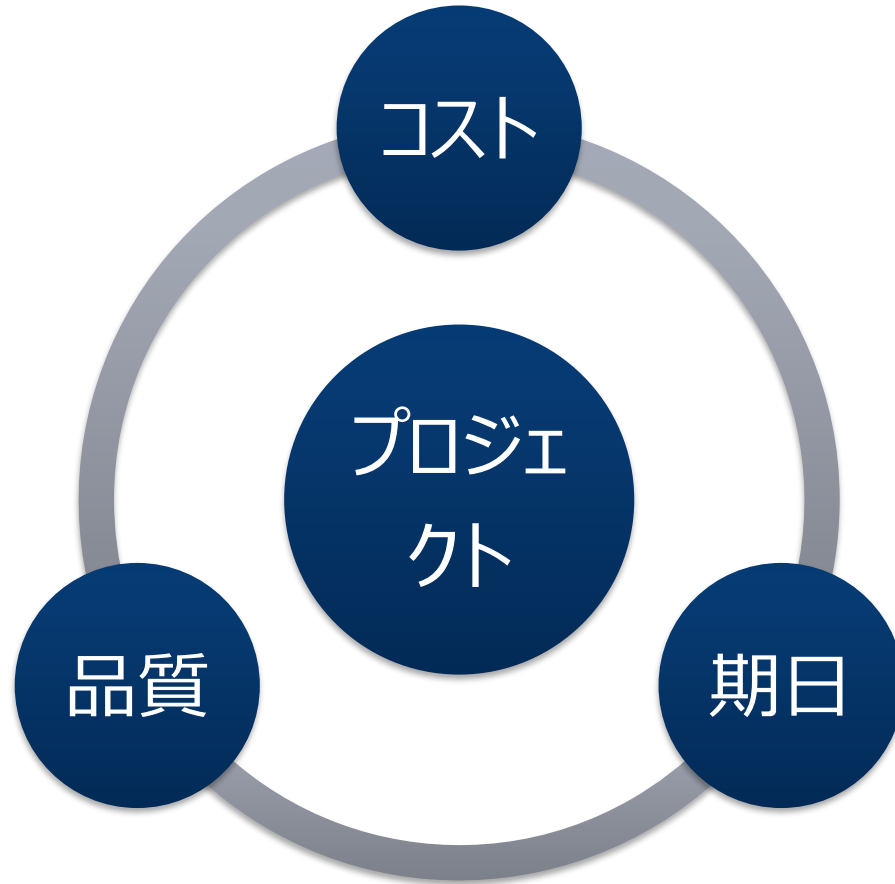
コンサルティング業界における第三の選択肢として、幅広い層からの支援依頼を受けている

(\*) Project Management Officeの略。プロジェクトが円滑に運営されることを目的とし、プロジェクトマネージャやプロジェクトオーナーの意思決定支援を行う専門組織または役割

# 当社の強み：国内PMOソリューションにおける独占的な立場

- ✓ プロジェクトマネジメントコンサルティングを目的に2005年7月に設立
- ✓ 激変する企業組織を現場レベルから支援する戦略実行型マネジメントコンサルティングを提供





## プロジェクトマネジメントに必要な知識要素

知識エリア	プロセス				
	Initiating (立ち上げ)	Planning (計画)	Executing (実行)	Controlling (監視・管理)	Closing (終結)
Integration Management (総合管理)	・プロジェクト外スコープ記述書暫定版作成	・プロジェクト管理計画書作成	・プロジェクト実行の指揮・管理	・プロジェクト作業の監視・管理 ・統合的な変更管理	・プロジェクト終結
Scope Management (スコープ管理)		・スコープ計画 ・スコープ定義 ・WBSの作成		・スコープ管理 ・スコープ変更管理	
Time Management (スケジュール管理)		・作業の定義 ・作業順序の設定 ・必要リソース見積もり ・所要時間の見積もり ・スケジュール作成		・スケジュール管理	
Cost Management (コスト管理)		・コスト見積もり ・予算設定		・コスト管理	
Quality Management (品質管理)		・品質計画	・品質保証	・品質管理	
Human Resource Management (組織管理)		・要員計画	・チーム結成/育成	・プロジェクトチームの管理	
Communication Management (コミュニケーション管理)		・コミュニケーション計画	・情報の配付	・実績報告 ・ステークホルダー管理	
Risk Management (リスク管理)		・リスク管理計画 ・リスクの定義 ・リスクの定性化 ・リスクの定量化 ・リスク対策の計画		・リスクの監視/管理	
Procurement Management (調達管理)		・引合計画 ・契約の計画	・提案依頼 ・発注先選定	・契約管理	・契約の完了
Stakeholders Management (ステークホルダー管理)	ステークホルダー特定	ステークホルダー管理計画	ステークホルダー・エンゲージド管理	ステークホルダー・エンゲージド管理 ・コントロール	





# 1 マネジメントの教育と浸透 MSOL University



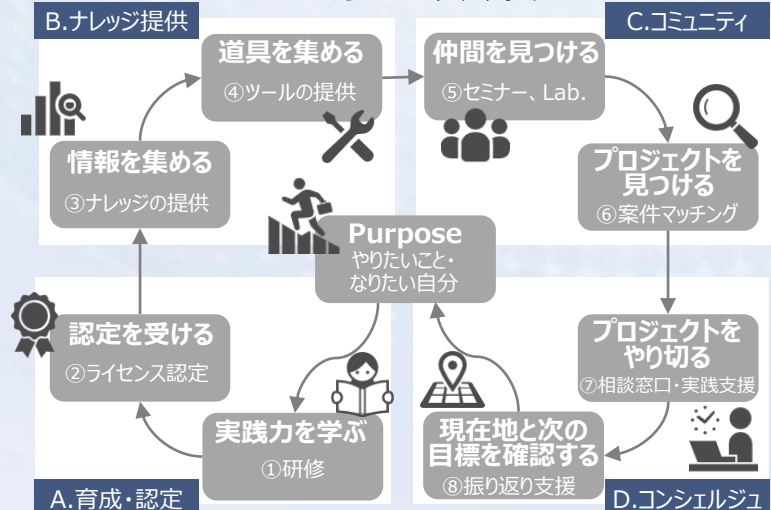
～すべての人にマネジメントを～ マネジメントを知らない人たちにMSOLの教育を提供



マネジメントを通じて  
個人が在りたい自分を描けること  
所属する組織・企業の未来を描けること  
すべての人が望む社会を描けること

Management Canvas (M'can) は、MSOLが培ってきたマネジメントのノウハウ・経験を様々な人に提供する教育サービスです。教育を通じて社会変革を担うマネジメントリーダーを育成します。同時に、社会を構成する一人一人の考え方を、マネジメントの観点で支え、育成していくプラットフォームでもあります。

## M'canサービスマップ



## A. PM人材の育成・認定

自己実現のための考え方や価値観について、自分自身で考える実践力を育成し、実績ある評価基準をもって認定していきます。

## B. PMナレッジの提供

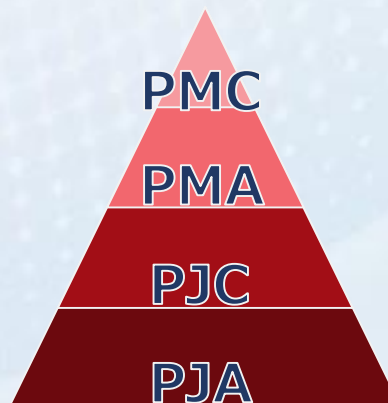
プロジェクト実行に必要なノウハウ、テンプレート、PROEVER等のツールをご提供することにより、後方支援を行う予定です。

## C. PMコミュニティ

課題は、何よりも同じ立場の方々の情報交換で解決できます。志を一つにする人との交流の場やマッチングの機会を設ける予定です。

## D. PMとしてのキャリア相談窓口

プロジェクトマネジメントのスキル学習の支援や、ご自身のキャリア相談などの窓口を用意していきます。



弊社の社員と同じ教育・認定制度を一般社会に広く提供することで社会にマネジメントリーダーを増やしていきます

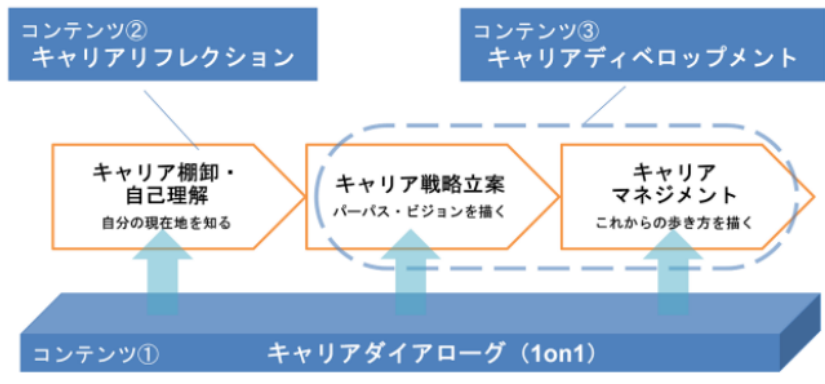
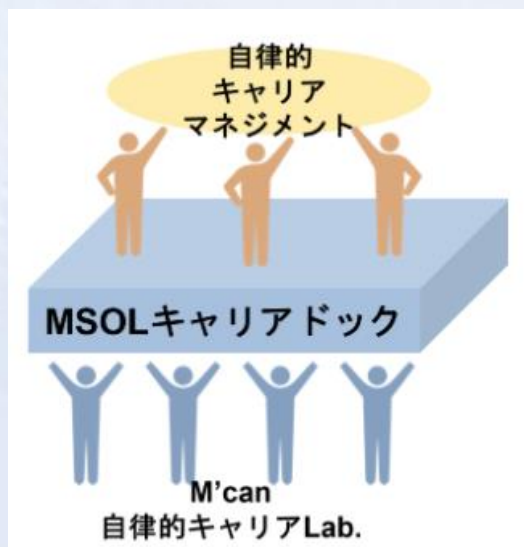
## 2 人的資本経営 ～自律的キャリアの教育と浸透～ MSOL University

キャリアの自律を促し、社会価値を創出できる人財をより多く輩出します。



自己理解・仕事理解を深める  
安心してコミュニケーションができる  
一歩踏み出す機会になる

MSOL社員ひとりひとりに対し、自身のありたい姿に目を向ける機会・内省する教育と機会を提供することで、MSOLの一員であることを通じた「自律的キャリア形成の実現」のサポートをしていきます。（現在、社内でのPoC（実証実験）実施中）



### キャリアダイアログ (1on1)

キャリアコンサルタント・コーチング有資格者である相談員と、人生や仕事などの悩み、他のコンテンツにおける研修やワークの結果について対話し、自己理解を深めるための1on1。所属組織や人財本部とは独立した第三者機関として、社内の評価につながらない、気軽に話せる場として提供。

### キャリアリフレクション

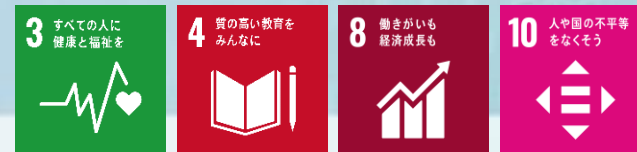
「キャリアについて知る」「内省する」ことをテーマにした研修・ワークと、キャリアダイアログを組み合わせたコンテンツ。それまでに得たスキルやその時点での興味・関心、今後の展望や不安等を棚卸・内省し、次の目標に目を向ける機会として提供。

### キャリアディベロップメント

研修・診断ワークやセルフマネジメント、キャリアダイアログを通じて、「自分の現在地を知る→パーパス・ビジョンを描く→これからの歩き方を描く」を伴走支援するコンテンツ。アジャイルのマネジメント手法をベースにしたマネジメント体系で、キャリアのマネジメントができ、アジャイルのマネジメント手法の勘所も身につく。

# 3 Well-beingの教育と浸透 MSOL University

Well-being（幸福・健康）をマネジメントする人財を輩出し、  
組織・社会へとHappinessを循環させます。



Well-beingを推進することで  
個人のHappinessがチームのHappinessにつながり  
やがて組織や社会のHappinessにつながる

『Well-being』とは「幸福」と「健康」を意味しており、肉体的、心理的、社会的、すべてが満たされている状態を言います。

MSOLはWell-beingな状態であることを「価値」と捉え、必要な8要素の目標作成と実現するためのプロジェクトマネジメント手法の教育を社内外に対して行っています。

『Well-being』 構成8要素の達成すべき目標

Purpose	Vision	Core Value
Career	Well-being	Finance
Physical	Mental	Relationship

## Purpose

個人・組織ともにパーパスがあることを理解し、高いモチベーションで成果に繋げるための目標立案ができる

## Vision

将来の展望を掲げ、それに向けて着実に歩を進めている充実感や夢が叶えられた際の達成感により、自己肯定感を高めることができる

## Core Value

個人の価値観と組織の社訓・行動指針があることを知り、共有する部分を持ち、上手に活かすことができる

## Career

「自分らしい生き方」とは何かを考え、「自分でキャリアを描いている」という満足感や納得感を得ることができる

## Finance

人生にネガティブな作用を与えないため、有形資産である財務資産を上手にコントロールすることができる

## Physical

身体的な健康状態をキープするため、運動習慣・食事・休息（睡眠）の目標を立て、モニタリングすることができる

## Mental

いきいきと自分らしく生きるため、自身の感情の動きを観察し、早めにストレスに対処していくことができる

## Relationship

家族、職場、友人、地域コミュニティ等と良い人間関係を保つことができる



# 4 子ども向けマネジメント教育 MSOL University

学生向けにプロジェクトマネジメント教育を提供することで、  
未来により多くの価値創造人財を輩出して行きます。



## 子どもたちにマネジメント教育を届けることで ありたい自分やありたい未来をマネジメントの力で描く人財を輩出します

おおぞら高校は、「なりたい大人になるための学校®」をテーマに、生徒が様々な大人と接する機会を創出しています。

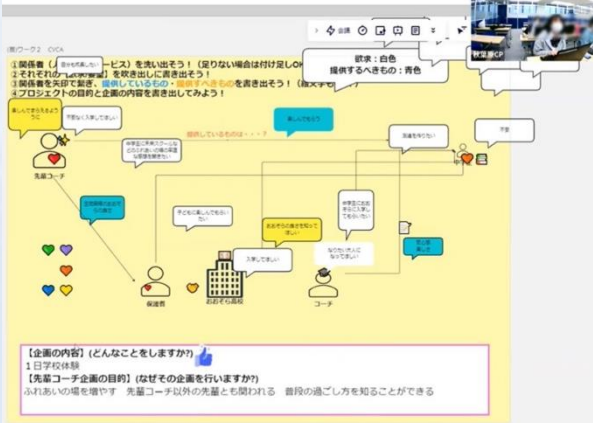
これまでも様々な企業とコラボレーションし、生徒がなりたい大人を見つけるための環境を多く提供しているおおぞら高校の理念に共感し、オンライン授業という形で応援させていただくこととなりました。

### ■ 授業内容

授業は、「プロジェクトとは何か?」「プロジェクトマネジメントとは何か?」「プロジェクトを企画してみよう!」という内容で、オンラインホワイトボードを用い、どんなステークホルダーにどんな価値を届けるのかについてグループワーク形式で協創する授業を開催させて頂きました。

また、目の前の課題や宿題に追われてしまいがちな学生生活を、より未来志向で捉えられるよう「時間管理マトリクス」を用いながら、身近な例を用い、優先度と重要度のご説明をさせて頂きました。

### おおぞら高校への授業風景



なりたい大人になるための学校。  
**おおぞら高校**

学校法人KTC学園 屋久島おおぞら高等学校 学校法人KTC学園 おおぞら高等学院

おおぞら高校には、自分の「好き」を増やし、つなげ、カタチにすることで、一人ひとりのベースでなりたい大人を思い描き、そのみらいへ向かっていくことができるステップがあります。他の誰でもない、自分の「好き」からはじまるみらいを、おおぞら高校と一緒に描きませんか。

あなたへのメッセージ

サヘル・ローズさん × 茂木健一郎先生

夜木校長の「おもしろい大人」  
**白熱授業** 『あなたに贈る言葉の花束』～母の言葉と明日への思い～

11月26日 土 15:00-16:00



# 5 気候変動の解決に向けたマネジメント教育 MSOL University



気候変動の解決に向けた一助として、MSOLの企画構想のマネジメント教育は「気候変動」をテーマとし、グループワークを通じてその解決策を検討します。

4 質の高い教育を みんなに	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に 具体的な対策を

## 研修で扱うプロジェクトのテーマや背景を「気候変動」に関わる内容としました

調査・分析フェーズにおける演習において、「気候変動」関連テーマを設定し、与件に関連情報を整備することで、を社内外に周知します。

### 各ステークホルダーの目標

政府      企業      団体      個人

### 気候変動に関わるビジネス与件

### 気候変動に絡むビジネスアセット

EV      社会インフラ      工場設備      製品・サービス



## 企画構想ファシリテーターとしてのマネジメント人財の育成

VUCAの時代、これまで解決したことのない課題の解決に向け、新たな価値を創造し構築するために、探索的な企画構想の活動が必要です。企画構想ファシリテーターは、気候変動の解決に向けた企画の立案を支援する人財であると考えています。

## 育成する人財スキル

教育を通じて、以下のスキルを有する人財を育成します。

- ①企画構想の考え方・方法を知り、ファシリテーターとして企業の価値創造を支援する
- ②PMOの様々なスキルを活かし、企画構想をより強く推進する

## 提供するメソドロジー

企画構想プロジェクトをファシリテートできるよう、目的・調査・分析・統合・構築の各プロセスの実施内容や成果物、および各プロセスで利用するフレームワークを準備しています。



<table border="1"> <tr><td>Substitute</td><td>何かを<b>代用</b>できないか</td></tr> <tr><td>Combine</td><td>何かを<b>組み合わせ</b>られないか</td></tr> <tr><td>Adapt</td><td>何か似たものに<b>適用</b>できないか</td></tr> <tr><td>Modify</td><td>何かを<b>修正</b>できないか</td></tr> <tr><td>Put to other uses</td><td>何か<b>他の使い道</b>がないか</td></tr> <tr><td>Eliminate</td><td>何かを<b>省略・排除</b>できないか</td></tr> <tr><td>Reverse rearrange</td><td>何かを<b>再編成</b>できないか</td></tr> </table>		Substitute	何かを <b>代用</b> できないか	Combine	何かを <b>組み合わせ</b> られないか	Adapt	何か似たものに <b>適用</b> できないか	Modify	何かを <b>修正</b> できないか	Put to other uses	何か <b>他の使い道</b> がないか	Eliminate	何かを <b>省略・排除</b> できないか	Reverse rearrange	何かを <b>再編成</b> できないか																
Substitute	何かを <b>代用</b> できないか																														
Combine	何かを <b>組み合わせ</b> られないか																														
Adapt	何か似たものに <b>適用</b> できないか																														
Modify	何かを <b>修正</b> できないか																														
Put to other uses	何か <b>他の使い道</b> がないか																														
Eliminate	何かを <b>省略・排除</b> できないか																														
Reverse rearrange	何かを <b>再編成</b> できないか																														
<table border="1"> <tr><td>Politics (政治的)</td><td>憲法、法規制、条例、政令の制定・改訂、予算配分、投票率向上</td></tr> <tr><td>Economy (経済的)</td><td>需要・供給、価格・賃金、固定費削減、法的リスク回避</td></tr> <tr><td>Society (社会的)</td><td>人口動態、倫理・道徳・メディア、ダイバーシティ、目的意識向上</td></tr> </table>	Politics (政治的)	憲法、法規制、条例、政令の制定・改訂、予算配分、投票率向上	Economy (経済的)	需要・供給、価格・賃金、固定費削減、法的リスク回避	Society (社会的)	人口動態、倫理・道徳・メディア、ダイバーシティ、目的意識向上	<table border="1"> <tr><td>主要活動</td><td>7</td><td>顧客との関係</td><td>4</td><td>競争</td><td>1</td></tr> <tr><td>パートナー</td><td>6</td><td>リソース</td><td>2</td><td>セグメント</td><td>3</td></tr> <tr><td>コスト要素</td><td>5</td><td>チャネル</td><td>3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td>価格の決め</td><td>8</td><td></td><td></td></tr> </table>	主要活動	7	顧客との関係	4	競争	1	パートナー	6	リソース	2	セグメント	3	コスト要素	5	チャネル	3					価格の決め	8		
Politics (政治的)	憲法、法規制、条例、政令の制定・改訂、予算配分、投票率向上																														
Economy (経済的)	需要・供給、価格・賃金、固定費削減、法的リスク回避																														
Society (社会的)	人口動態、倫理・道徳・メディア、ダイバーシティ、目的意識向上																														
主要活動	7	顧客との関係	4	競争	1																										
パートナー	6	リソース	2	セグメント	3																										
コスト要素	5	チャネル	3																												
		価格の決め	8																												

フレームワーク

# 6 グリーン電力の導入

脱炭素社会に向けてサステナブルな取り組みを。



エネルギーの選択肢は沢山あります。  
私たちマネジメントソリューションズは、  
全体を捉え、未来思考で、適切なものを選択することが  
「正しいマネジメント」だと考えています

## グリーン電力※の導入

私たちは、本社が入居する東京ミッドタウンで使用する電力を対象とし、ミッドタウンの賃借人である三井不動産株式会社に「非FIT非化石証書付電力の適用に関する要望書」を提出しました。

この要望により2023年4月からグリーン電力への切り替えが実現いたします。  
また、年間約65tのCO2排出削減効果を見込んでおり、杉の木約4,642本分の削減効果に相当します。  
脱炭素社会に向けて、サステナブルな取組を推進してまいります。

※グリーン電力とはCO2を排出しない、太陽光など自然を利用した「再生可能エネルギー」で発電された電力です。



# 7 ペーパーレス・オフィスの推進

ペーパーレス化を通して紙資源を削減し、CO2排出を抑制します。



ペーパーレスの推進  
森林破壊を抑制し地球温暖化や  
大気・水質汚染の防止に貢献

## 電子契約の導入

私たちは、これまで紙の文書に押印することで締結していた契約に代わり、電子文書（PDFファイル）に電子署名を付与することで締結する電子契約を導入し、取引先様のご協力のもと、年間約2,000件超の契約を電子契約に移行することで、ペーパーレス化を推進しています。  
電子契約に移行した事で、年間でA4用紙約10,000枚超を削減しています。

## 会議資料のペーパーレス化

私たちは、社内会議における紙での配布資料をなくし、投影することでペーパーレス化を推進しています。年間

## オンライン名刺

私たちは、全社員に対し従来の名刺に加えて、オンライン名刺も発行しています。オンライン名刺にすることで、ペーパーレス化を推進しています。

## 電子稟議100%

私たちは、社内の稟議について全て電子稟議システムで行っています。紙での稟議を廃止し、電子稟議システムで回議することでペーパーレス化を実現しています。



# 8 3ゼロ宣言 ～プロフェッショナルは健康の維持から～

社員の健康の維持・増進を第一に捉え、社会により多くのマネジメントを届けます。



## 残業ゼロ 喫煙率ゼロ 健康診断の未受診ゼロ

私たちは、プロフェッショナルの務めに必須である社員の健康を維持するため、3つのゼロにこだわることとしました。2020年のコロナ禍をきっかけに、“健康の維持”がこれまでになく世界中の課題となってきた中で、最も基本的な3つの活動を提唱し、すべてのゼロを目指して進めてまいります。



残業ゼロ



喫煙率ゼロ



健康診断未受診率ゼロ

## 残業ゼロに向けて

現在、急拡大する会社の状況に合わせ、特に新規採用者への対応等増えている現状で、残念ながらゼロにすることができていません。また、お客様あつてのサービスのため、完全にゼロにすることは一定の期間を要するとは考えています。しかし、残業状況のモニタリングを継続、必要な部分への態勢確立などの対応、時間数で決まるものではないお客様への価値提供の理解を進め、確実に減らしていきます。

## 喫煙率ゼロ

「単なる嗜好品であり個人の自由」とはとらえず、「確実に健康を害し、生命を脅かすものであり、周囲にも悪影響を及ぼすもの」として、引き続き排除していきます。既に、新規採用の条件に、喫煙習慣のないことを入れる等、具体的にゼロにする施策を進めております。

## 健康診断未受診ゼロ

既に100%の受診率を達成しております。今後もゼロを維持するため、継続して取り組んでいきます。



# 9 マネジメントの社会への浸透 PMO Online



PMO Onlineにより、マネジメント導入顧客の拡大、社会への定着化を目指しています。  
柔軟な働き方の提供により人材を確保し、安定したサービス推進体制を構築していきます。

8 働きがいも 経済成長も	9 産業と技術革新の 基盤をつくろう	10 人や国の不平等 をなくそう
------------------	-----------------------	---------------------

## PMO Onlineとは

MSOLのPMO品質をそのままに、支援機能を細分化したPMOサービスです。

リモート支援が中心のため、コロナ禍以前（2018年）から在宅で業務を遂行しています。

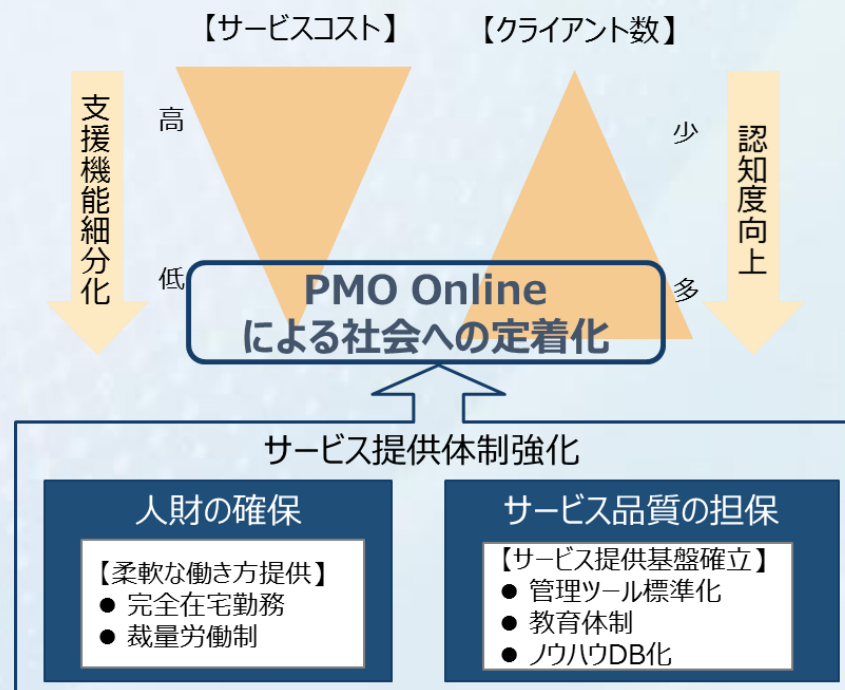
## 社会への定着化

従来のコンサル契約に比べ、必要なサービスや支援の回数を区切り、よりリーズナブルにマネジメント支援をご活用いただくことで、導入企業の拡大、リピートオーダーを積み重ね、マネジメントの社会への定着化を目指します。

## サービス提供体制強化

在宅勤務や裁量労働といった柔軟な働き方を提供することで、育児・介護などの時間的制約を抱えている優秀な人材を確保します。

サービス品質確保に向けては、標準化の推進および教育体制の整備を進めております



# 10 共生社会の創造 ～JIFF×MSOLコラボレーション～



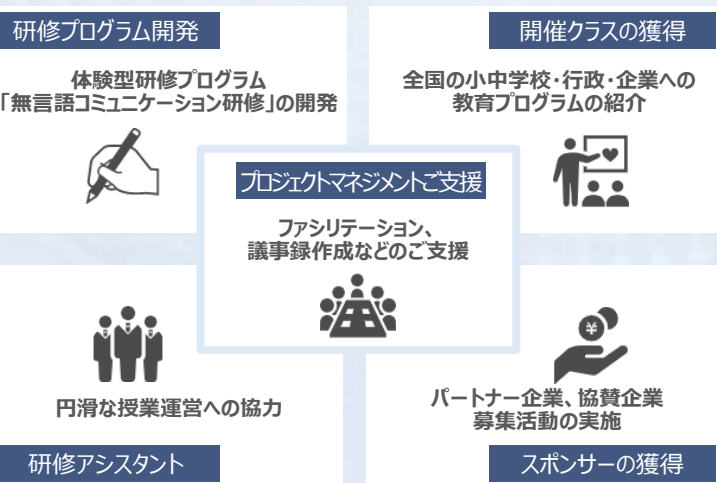
JIFF（一般社団法人 日本障がい者サッカー連盟）とのパートナーシップにより、インクルーシブ教育システムの開発支援を実施しています。



インクルーシブ教育システムの  
開発支援を通じて  
一人ひとりの個性が尊重される  
共生社会の創造に貢献しています

私たちは、JIFFの「広くサッカーを通じて、障がいの有無に関わらず、誰もがスポーツの価値を享受し、一人ひとりの個性が尊重される活力ある共生社会の創造に貢献する」という理念に深く共感し、パートナー契約を締結しています。企業としての社会的責任を果たすべく、オフィシャルパートナーとしてJIFFと共同で「インクルーシブ教育プログラム」の開発支援を行っています。

## インクルーシブ教育プログラム開発支援



## 研修プログラム開発

言語を使わないコミュニケーションでグループワークを行う体験型研修「無言語コミュニケーション研修」を開催しました。この研修プログラムは、JIFF加盟団体で国内におけるデフサッカーおよびフットサルを統括する一般社団法人日本ろう者サッカー協会にJIFFおよびマネジメント研修のノウハウを持つMSOLが協力することで開発されました。

## 開催クラスの獲得

開催クラス数を増やすため、全国の小中学校へのアプローチ、行政・企業への教育プログラムの紹介、MSOL社内への学校紹介依頼などを実施しました。結果、2022年度は104件の開催予定となります。

## 研修アシスタント

PMOとしての裏方だけでなく、実際に研修の現場に参加し、アシスタントとして円滑な研修運営への協力をいたしました。障がい者サッカー選手の講師に対して、教室の雰囲気をお伝えする、子供を指名することのお手伝い、研修風景の撮影といった、障がい者教育ならではのサポートをアシスタントとして支援しました。

## スポンサーの獲得

JIFFの理念に共感いただける企業を、MSOLのクライアントから洗い出し、パートナー契約、協賛企業の打診を、MSOL社内あげて実施。2社とスポンサー契約締結を果たしました。

## プロジェクトマネジメントご支援

JIFFの開催する教育システム開発プロジェクトのマネジメントを、PMOとして社員2名にて支援いたしました。会議調整、ファシリテーション、議事録作成等、MSOLのPMOとしてのスキルを余すところなく発揮し、インクルーシブ教育システムをよりよくしていきました。これにより、障がい者の方々の活躍の場を増やし、社会からの理解を促進することの一翼を担ったと言えます。



# II MSOL農園の運営 ～障がい者の雇用創出～

障がい者雇用と社内コミュニケーションの推進を体現しています。



障がいのある方が  
長期的に安心して働くことができる  
環境づくりに貢献しています

私たちは、障がい者雇用支援を目的に「わーくはびねす農園 越谷ファーム（運営：株式会社エスプールプラス）の一角にMSOL農園を開園し、同農業で働く新たな障がい者雇用を開始しています。

実際に社員が見学したり農園を活かした社内コミュニケーションや農園で育てた野菜の社内活用に繋げていくことで、障がい者雇用との相互理解を推進しています。

## 就労と収穫

作業員6名、作業サポート役2名で、週一回程度収穫した野菜2～3種類を1包みにして、社員に配布しています。現在、13種類。キャベツ、レタス、水菜、小松菜、春菊、青梗菜、ベビーリーフ、ハツカダイコン、ラディッシュ、インゲンマメ、ブロッコリー、カリフラワー、葉ネギを栽培しており、今後は季節毎で新しい種類の野菜にもチャレンジしていきます。

## 社内コミュニケーション

本会社に送られた野菜は、社員が自由に持ち帰り、食することで、同じ会社の社員として文字通り生産者の顔が見える野菜を楽しむことができます。

食した社員からの感想のやり取りを農園に送るなどで生産者側のモチベーションアップにつながり、生き甲斐となって新たな生産につながる好循環となっています。



## **将来見通しに関する注意事項**

本発表において提供される資料ならびに情報は、いわゆる「見通し情報」(forward-looking statements) を含みます。これらは、現在における見込み、予測およびリスクを伴う想定に基づくものであり、実質的にこれらの記述とは異なる結果を招き得る不確実性を含んでおります。

それらリスクや不確実性には、一般的な業界ならびに市場の状況、金利、通貨為替変動といった一般的な国内および国際的な経済状況が含まれます。

今後、新しい情報・将来の出来事等があった場合でも、当社は本発表に含まれる「見通し情報」の更新・修正を行う義務を負うものではありません。