

2023年10月期決算説明会資料

2023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

代表取締役異動の理由

当社グループが掲げるビジョンの実現と中長期的な企業価値向上への取り組みをより一層強力に推進していくため、新たな経営体制で臨むこととした。特に、2025年に向けた中期経営計画において、営業組織の立ち上げを行い「攻めの営業」に転じることで、更なる収益機会拡大へ向けて強靱な組織を作り上げている。また、大手市場調査機関の報告によると、PMOサービスの潜在市場は2030年時点で1兆円規模と見込まれている。

当社は、更なる顧客エンゲージメントを強化し、潜在市場の顕在化促進、シェア拡大を目指す。また、PMOリーディングカンパニーとして不動の地位を確固たるものとするべく、金子啓の豊富な経験と実績に基づき力強いリーダーシップを志向していく。

新代表取締役会長 高橋 信也

代表取締役会長へ異動後の役割

- ✓ 新代表取締役社長 金子 啓のサポート
- ✓ 経営組織の育成
- ✓ アライアンス及び、M&Aに向けたコミュニケーション強化
- ✓ IR活動

新代表取締役社長 金子 啓

MSOLにおける実績

- ✓ プロジェクトマネジメント事業本部長として上場前後の業績拡大
- ✓ PROEVER事業本部長としてPROEVER事業の立上げ
- ✓ 当社子会社であるMSOL Chinaの董事として営業拡大
- ✓ 当社執行役員として営業組織の立上げ及び、業績の拡大

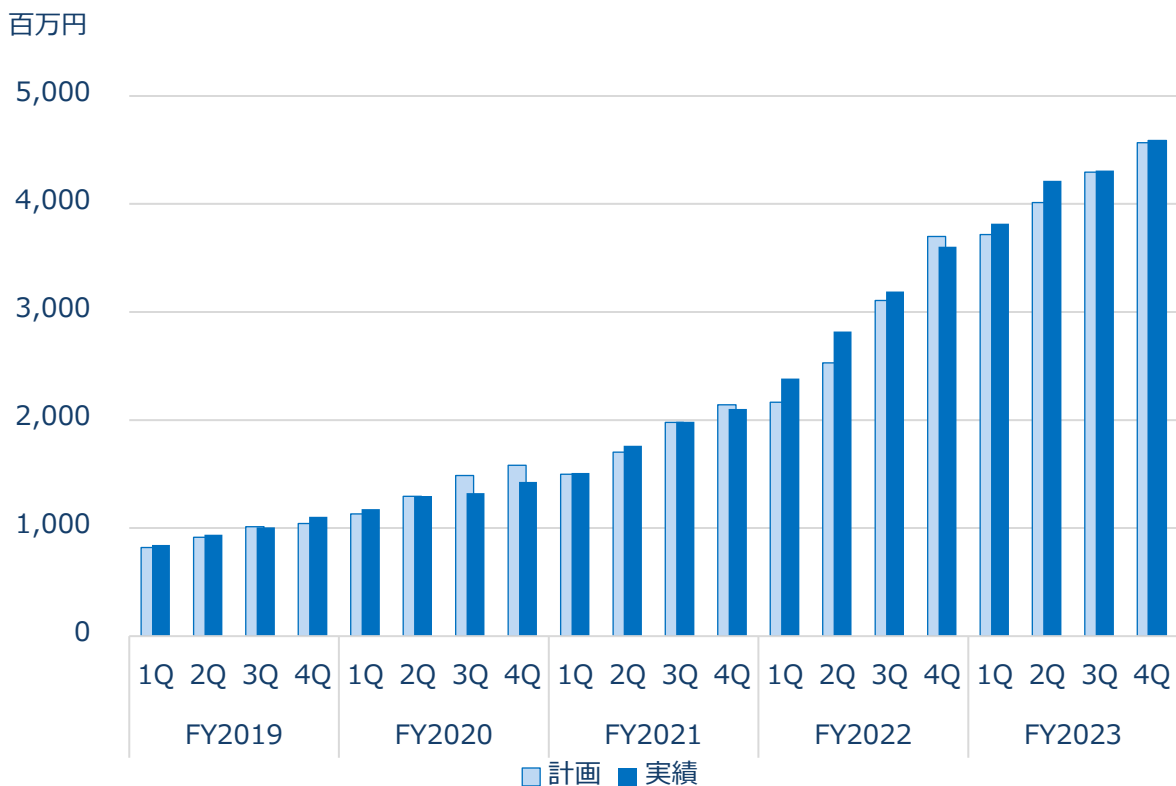
※本件につきましては、2024年1月30日開催予定の第19回定時株主総会及び当株主総会終了後の当社取締役会の承認を経て、正式に決定される予定であります。

No.	トピック	スピーカー	
1	代表取締役の異動に関して	代表取締役社長 取締役	高橋 信也 金子 啓
2	上場後の振り返りと2025年に向けた方針	代表取締役社長	高橋 信也
3	PMOビジネスモデル	代表取締役社長	高橋 信也
4	業績 Financial information	専務取締役	玉井 邦昌
5	通期見込み Full Year Forecast - 財務情報 - 事業戦略	専務取締役 取締役	玉井 邦昌 金子 啓
6	女性活躍について	取締役	金子 啓
7	新代表取締役社長候補からのメッセージ	取締役	金子 啓

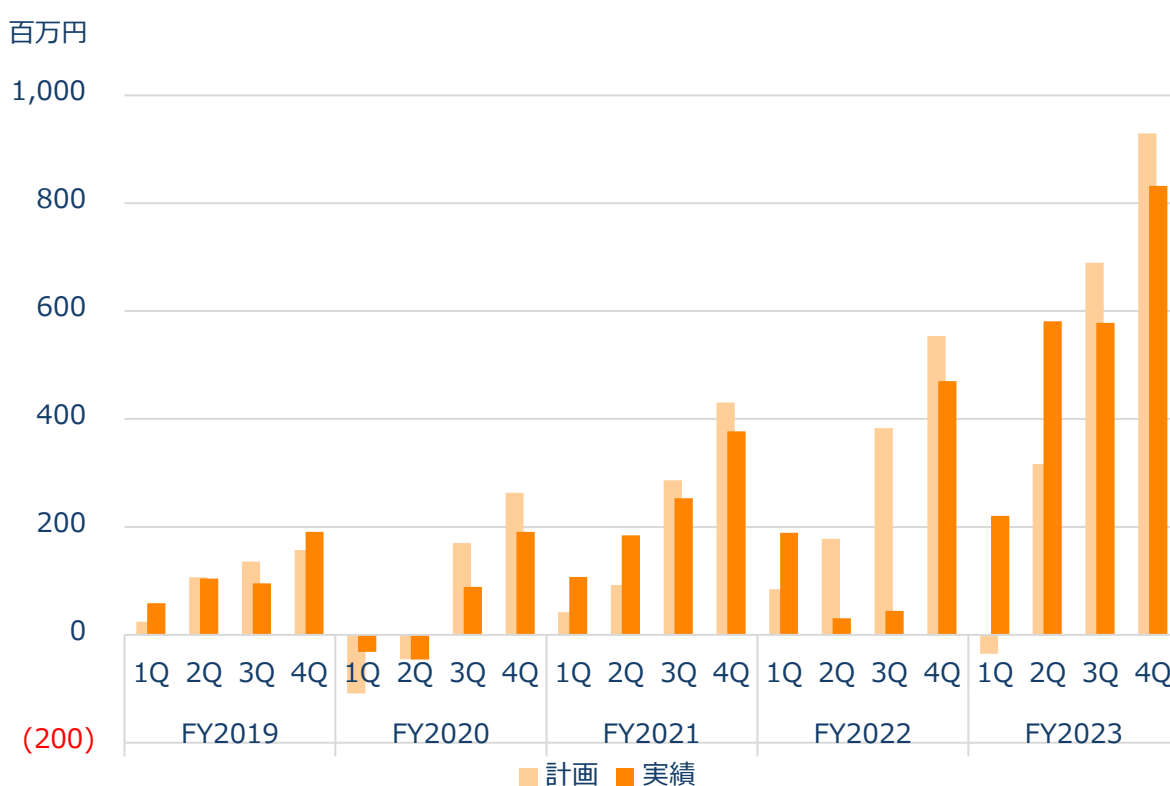
2. 上場後の振り返りと2025年に向けた方針

四半期計画の通り売上高は着実に進捗。 営業利益は通期計画達成にむけて進捗させる。

売上高推移



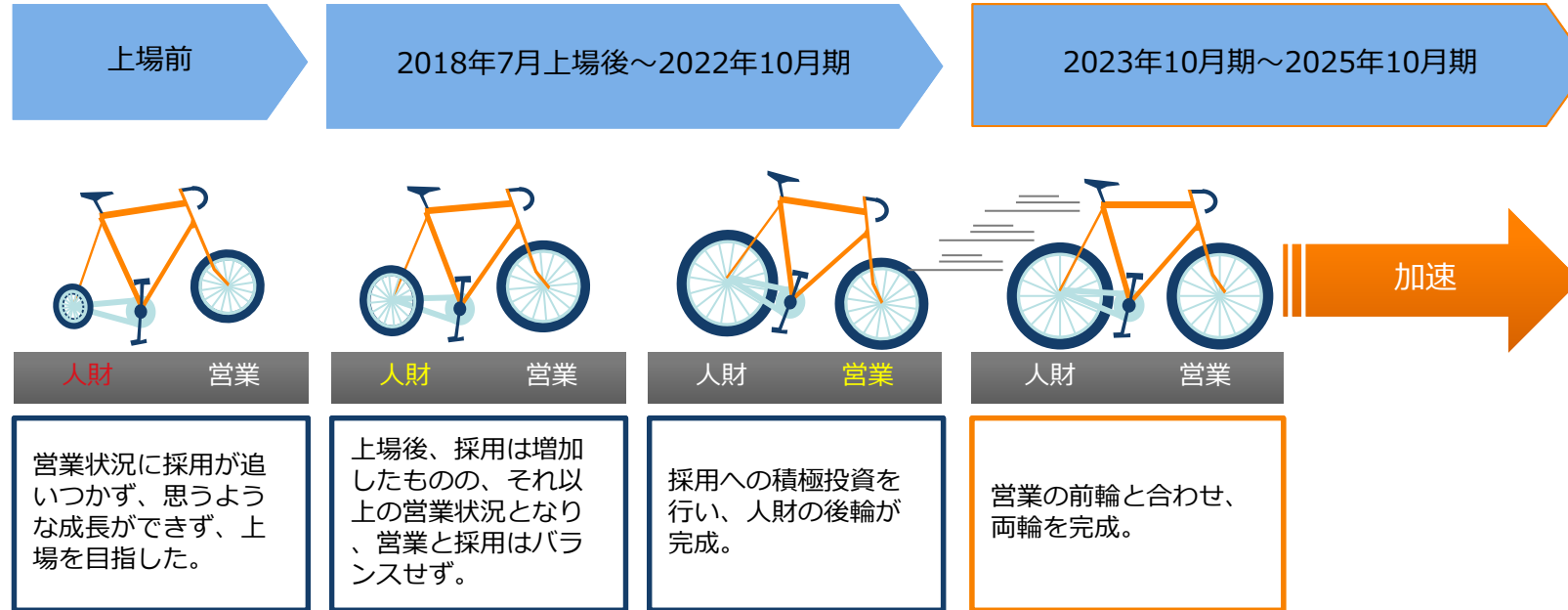
営業利益推移



近年は高い株価ボラティリティで推移、対策を講じている。



※第三者機関による情報提供を基に弊社にて作成



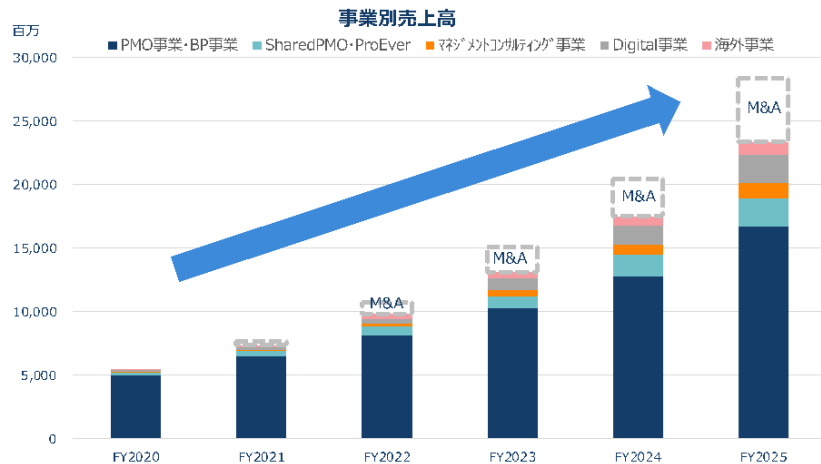
2025年に向け、収益力を強化していく

✓ 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、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

戦略
1

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)

戦略
2

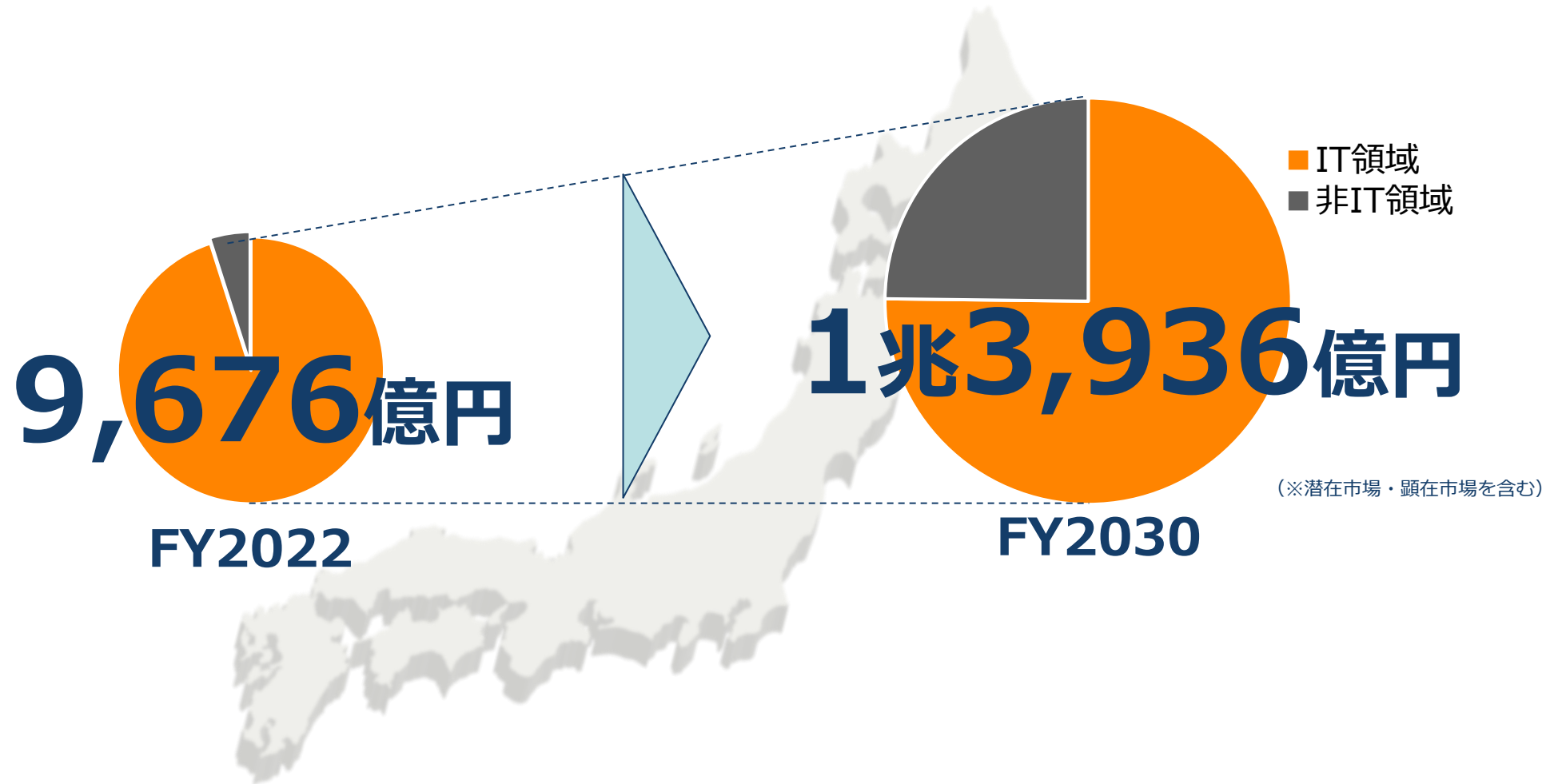
利益率を高め、M&Aへの布石を打つ。
また、PMIのノウハウを体系化

戦略
3

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

2030年へ向けた事業（PROEVER、海外
展開など）拡大の仕込み

2030年へ向け足腰を鍛え、さらなる飛躍の為の2年間とする



3. PMOビジネスモデル

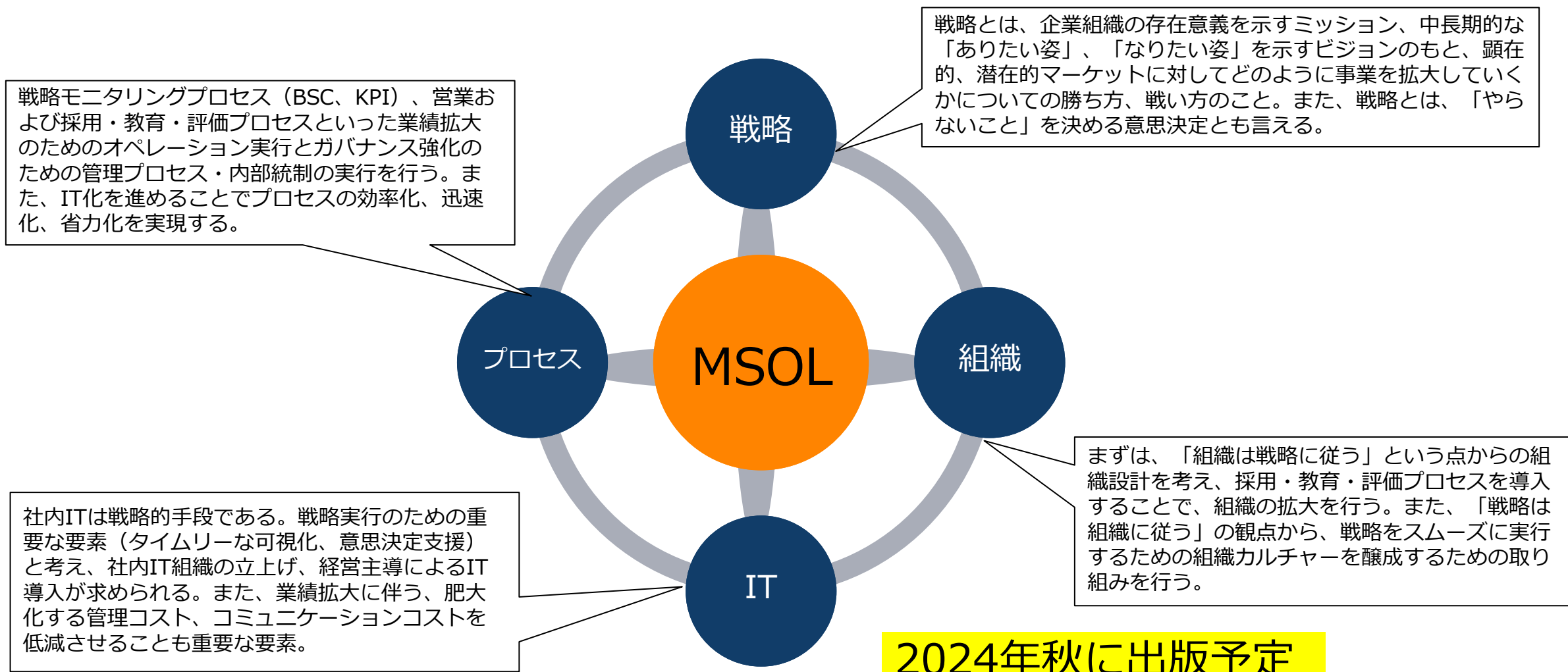
1. 通常、プロジェクトの終了まで必要な役割、組織であるため、不況になっても最後まで残る。1つ1つの案件規模は小さく、月間のプロジェクト数は300を越えるため仮にプロジェクト終了となっても、全体には大きく影響しない

2. プロジェクトの状況を把握できる立ち位置であり、プロジェクトの終了・縮小に関し、いち早く情報を得ることができるため、次の営業に向けて動きやすい

3. 各プロジェクトのリスク情報（営業、社員、品質）を隔週でモニタリングしており、先手を打つ経営プロセスが実現できている

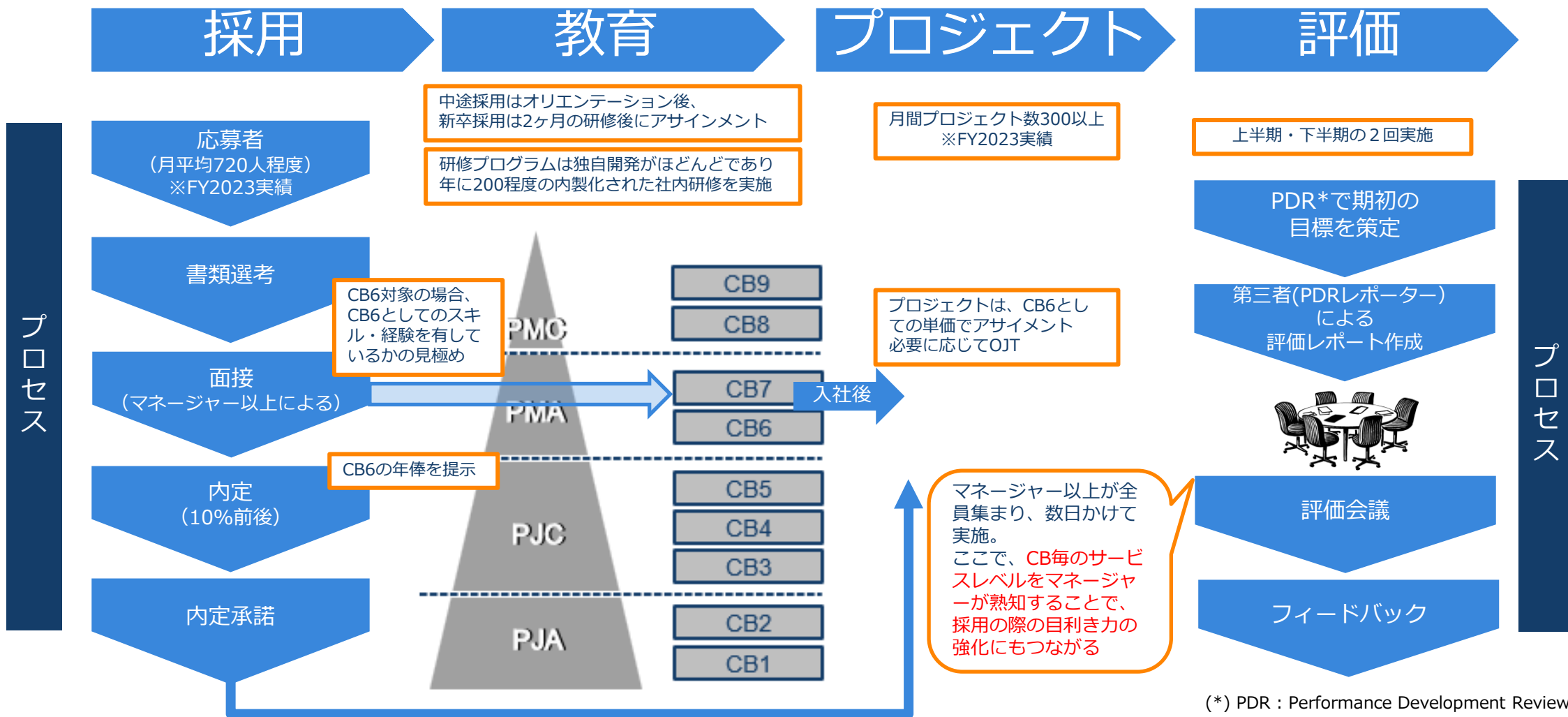
業績はブレにくい

✓ 「戦略」「プロセス」「組織」「IT」が密接に相互機能することにより、企業組織は加速度的に成長する



2024年秋に出版予定

✓ 4つのサービスレベルを更に9つの職級 (CB: Career Band)に分解し、それぞれに対する必要なスキルを詳細に定義。評価の際にも、CB毎に評価を行う。



1	既存ビジネスの拡大 (PM事業)	営業組織の拡充、デリバリー品質担保の組織構築により 更なる人員増加に対応 。 着実な成長とともに、マネジメントコンサルティングのノウハウを活用したEPMOサービスによる 高付加価値化を志向しこれまで以上の利益貢献事業 として位置付ける。
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 次の事業の柱として定着化 。 ビジネスパートナーが中々確保できない昨今でも 高い調達力を保持するBP事業との連携 を深め、事業多角化に貢献する。
3	海外展開&ソフトウェア (海外事業、PROEVER事業)	コロナにより当初想定よりも成長が見られなかったが、世界的にコロナに対する理解度が高まってきたことにより、 今後は成長軌道の見込み 。過度な投資を控えて育成してゆく。

4. 業績

Financial information

	連結累計 Consolidated Total				
	Million ¥	FY2022 (2022.11-2023.10)	FY2023 (2022.11-2023.10)	YoY	増減要因 Reasons for Change
売上高 Sales		12,000	16,931	+41.1%	PMO (1st Strategy) + 4,147M Digital (2nd Strategy) + 979M
売上総利益 GP		4,229	6,337	+49.8%	PMO (1st Strategy) + 1,929M Digital (2nd Strategy) + 191M
	%	35.2	37.4		
販管費 SG&A		3,494	4,130	+18.2%	HR+441M、Hiring&ED△341M、 Ad△91M
	%	29.1	24.4		
営業利益 OP		734	2,207	+200.6%	前期までの投資が寄与し、効率的な利益 獲得を実現
	%	6.1	13.0		
経常利益 CP		745	2,246	+201.3%	
(親会社株主に帰属する) 当期純利益		517	1,620	+213.3%	
1株当たり当期純利益 (Net income per share)		31.1	97.7	+214.1%	
1株当たり配当金 (Dividend per share)		2.0	18.0	+800.0%	

- ✓ リファーマル採用等の強化により、採用教育費を圧縮
Reducing hiring and training costs by strengthening hiring outside recruiting agents, such as employee referrals

連結累計 Consolidated total

	FY2022 (2021.11-2022.10)		FY2023 (2022.11-2023.10)		YoY
	Actual	To Sales	Actual	To Sales	
人件費 Personnel	691	5.8%	1,132	6.7%	+63.8%
採用教育費 Hiring and Training	1,105	9.2%	764	4.5%	▲30.9%
広告宣伝費 Advertising	201	1.6%	110	0.7%	▲45.3%
その他 Other	1,496	12.5%	2,121	12.5%	+41.8%
合計 Total	3,494	29.1%	4,130	24.4%	+18.2%

連結貸借対照表 Consolidated Balance Sheet

- ✓ 運転資金として約10億円現預金を確保
The minimum working capital cash level is approximately 1 billion yen.

	連結累計 Consolidated total			
	Million ¥	FY2022.4Q (2021.11-2022.10)	FY2023.4Q (2022.11-2023.10)	YoY Change
総資産 Total Assets		6,057	7,032	+975
流動資産 Current Assets		4,282	4,976	+694
固定資産 Noncurrent Assets		1,774	2,056	+282
負債計 Liabilities		3,378	2,730	▲648
流動負債 Current Liabilities		1,666	2,061	+395
固定負債 Noncurrent Liabilities		1,711	668	▲1,043
純資産 Net Assets		2,678	4,302	+1,624
自己資本比率 Equity Ratio (%)		42.7%	59.8%	—

5. 通期見込み Full Year Forecast

財務情報

専務取締役 玉井 邦昌

- 決算期変更および株主還元について
Regarding changes in fiscal year-end and shareholder returns

決算期の変更

Change in fiscal year end

10月31日→**12月31日**（総会決議）

October 31st → **December 31st**
(General meeting resolution)

変則決算 Irregular settlement

14か月 14 months

理由 Reason

IR活動充実及び、業務効率化のため
Enhancing IR and streamlining settlement operations

剰余金の配当

Dividend of surplus

2023年10月31日を基準日とする剰余金の配当実施（取締役会決議）

Dividend of surplus with October 31, 2023 as record date
(Resolution of Board of Directors)

1株当たり18円（配当性向**18.4%**）

18 yen per share
(dividend payout ratio **18.4%**)

理由 Reason

株主還元の一環
Part of shareholder returns

FY2023 配当金の計算 Dividend calculation

millions ¥

FY2023 営業利益 Operating income	2,207	
FY2023 法人税等 Taxes on corporate income	607	
FY2024 運転資金等 Working Capital, etc	▲ 1,000	
FY2024 オフィス拡張計画（関西＆名古屋） Office Expansion, Kansai & Nagoya	▲ 300	Scheduled to be paid in FY2024
配当金 Dividend	300	配当性向18.4% Dividend Payout Ratio 18.4%

通期業績見込み Full year Forecast

- 強い需要を見込み増収増益を目指す
Anticipating strong demand, aiming for increased sales and profits

Million ¥	連結累計 Consolidated Total			増減要因 Reasons for Change
	FY2023 (2022.11-2023.10)	FY2024 (2023.11-2024.10)	FY2024 (14Months)	
売上高 Sales	16,931	21,000	25,000	・戦略1, 2の拡大
売上総利益 GP	6,337	8,900	10,500	
%	37.4	42.4	42.0	
販管費 SG&A	4,130	5,900	7,000	・積極的な人材採用への投資 ・戦略3への投資
%	24.4	28.1	28.0	
営業利益 OP	2,207	3,000	3,500	
%	13.0	14.3	14.0	
経常利益 CP	2,246	3,000	3,500	
(親会社株主に帰属する) 当期 純利益 Net Income	1,620	2,080	2,430	

- PMOの事業モデルは、単価 x コンサルタント数 x 稼働率
PMO business model is "Monthly Unit Price x Number of Consultants x Utilization rate"

Non-financial Data (Consolidated total) # of people	FY2021				FY2022				FY2023			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
Group Employees(*1)	381	453	493	490	598	754	862	867	944	1,063	1,070	1,084
Consultants(*1,*2)	343	419	451	449	476	638	729	735	791	897	894	901
Mid-career recruitment	-	-	-	141	62	186	291	305	85	157	189	214

*1: Cumulative ending balance.

*2: Consultant numbers include China and Taiwan, excluding Tetra Communications.

- 需要は引き続き好調
Demand for our services continues to be strong

Quarterly trends Million ¥	FY2021				FY2022				FY2023			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
Sales	1,510	1,762	1,983	2,103	2,383	2,821	3,190	3,604	3,817	4,215	4,309	4,588
Gross Profit	550	682	786	864	932	1,037	1,048	1,210	1,338	1,600	1,575	1,823
SG&A	442	498	533	487	743	1,007	1,004	740	1,118	1,018	997	996
Human resources	100	113	120	119	142	174	184	190	257	282	318	275
Hiring & Education	97	131	127	36	181	442	385	95	339	193	132	99
Advertisement	13	21	22	24	72	54	42	31	29	17	29	34
Non-Cash balance	12	13	15	20	23	37	41	45	40	59	63	85
Operating Profit	107	184	252	377	189	30	44	470	220	581	578	827
Net Income	70	130	179	304	127	14	25	364	153	411	398	671

- 2023年末から参考情報として戦略別売上の参考情報を開示
Sales by strategy will be disclosed as reference information starting from the end of FY2023

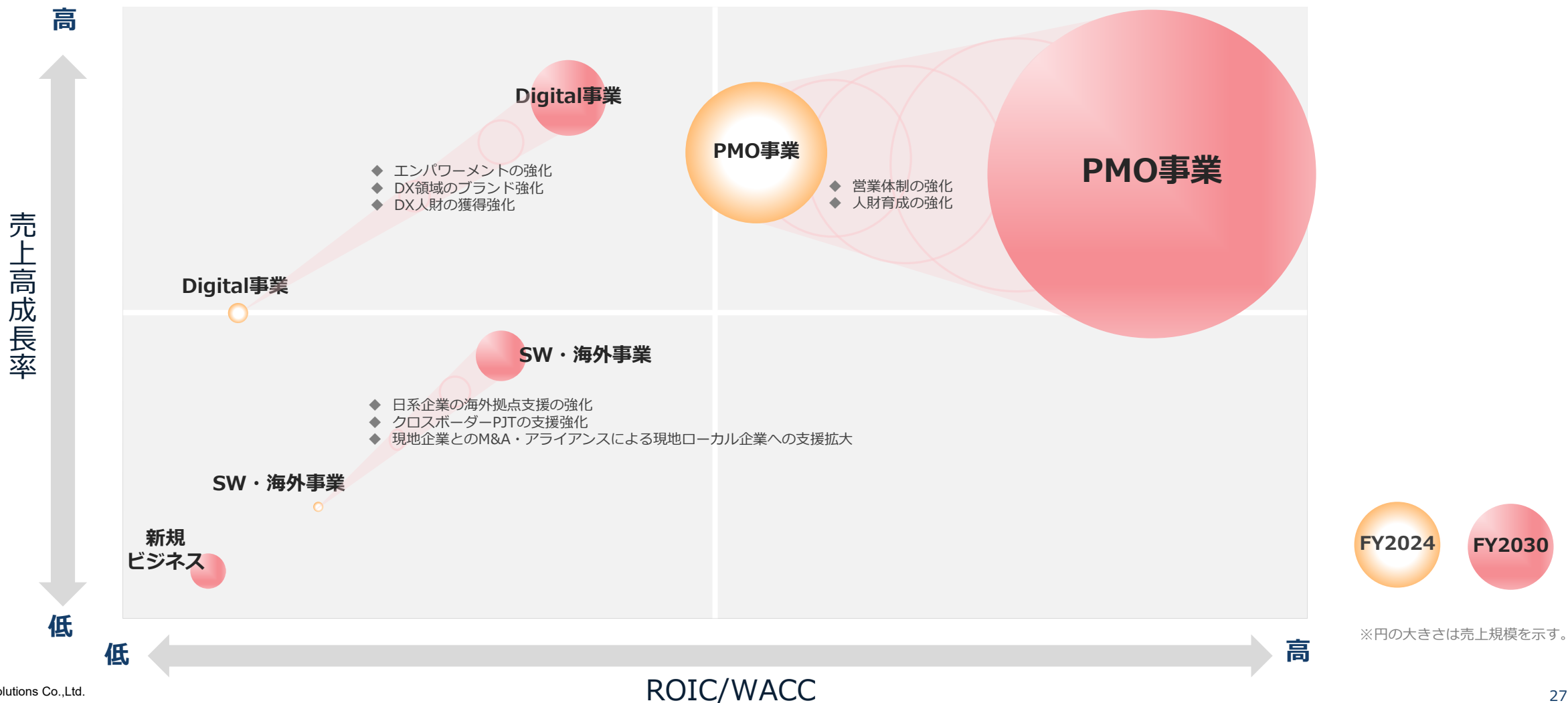
Quarterly trends	FY2023				FY2024				FY2025				
	Million ¥	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
Sales		3,817	4,215	4,309	4,588								
1 st Strategy - PMO area		3,322	3,626	3,714	3,914								
2 nd Strategy - Digital area*		508	598	628	716								
3 rd Strategy - Others		9	11	12	12								
Consolidation elimination		▲23	▲20	▲45	▲55								
Gross Profit		1,338	1,600	1,575	1,823								
1 st Strategy - PMO area		1,258	1,488	1,463	1,651								
2 nd Strategy - Digital area*		84	119	124	178								
3 rd Strategy - Others		▲4	▲4	▲1	8								
Consolidation elimination		0	▲3	▲10	▲15								

(*)2nd strategy includes Agile, SES and Tetra

事業戦略

取締役 金子 啓

PMO事業の更なる市場拡大、 Digital領域及び、海外展開&ソフトウェア事業の規模拡大にむけ成長を加速

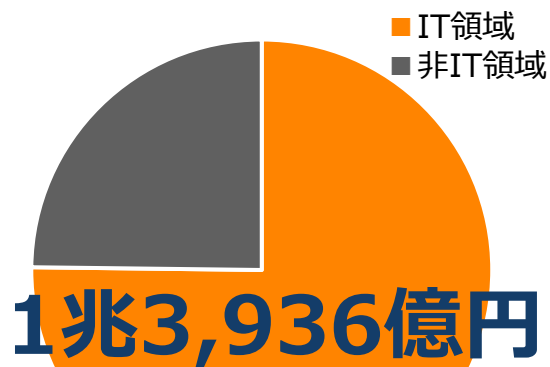


目指す姿

- 国内市場1兆円のシェア30%獲得（3,000億）の獲得
- 盤石な顧客への他商材の積極提案/受注による売上高の増加

攻めの営業（30~40名体制）の強化

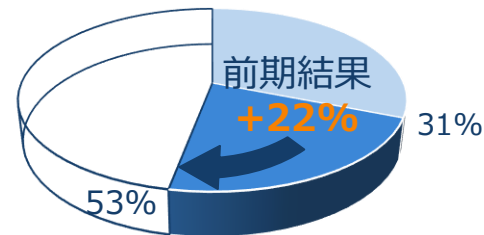
広大なPMO市場



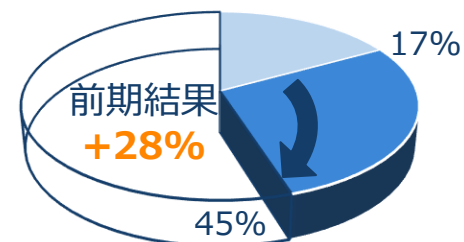
FY2030

※大手市場調査機関による調査

盤石な顧客基盤

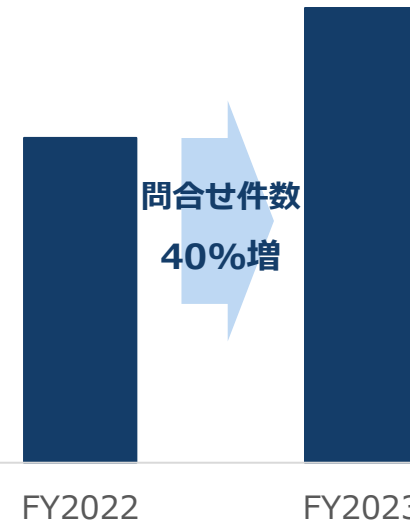


取引企業全体の53%が売上高1,000億以上の企業



取引企業全体の45%が売上高数兆円以上のグループ企業

問合せ件数UP



目指す姿

- エンパワメントを通じて迅速な意思決定
- 採用活動、クライアントへの訴求/ブランド力拡大
- 成長戦略に基づくM&Aの実現

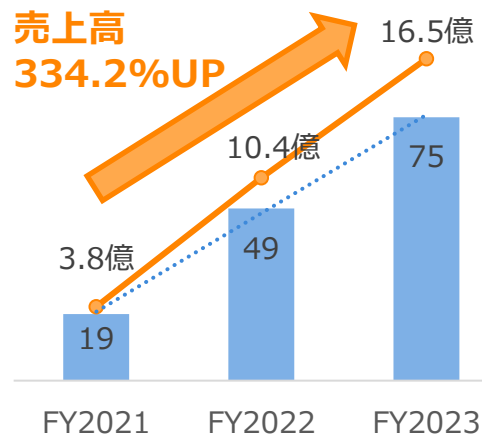
DX投資加速の追い風

世界デジタル競争力ランキング

順位	国・地域
1	米国
2	オランダ
3	シンガポール
⋮	⋮
31	スペイン
32	日本
33	マレーシア

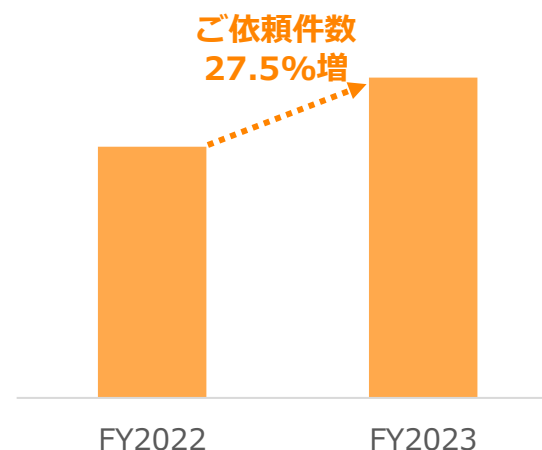
出典：IMD（2023年）

社内事業として土台構築



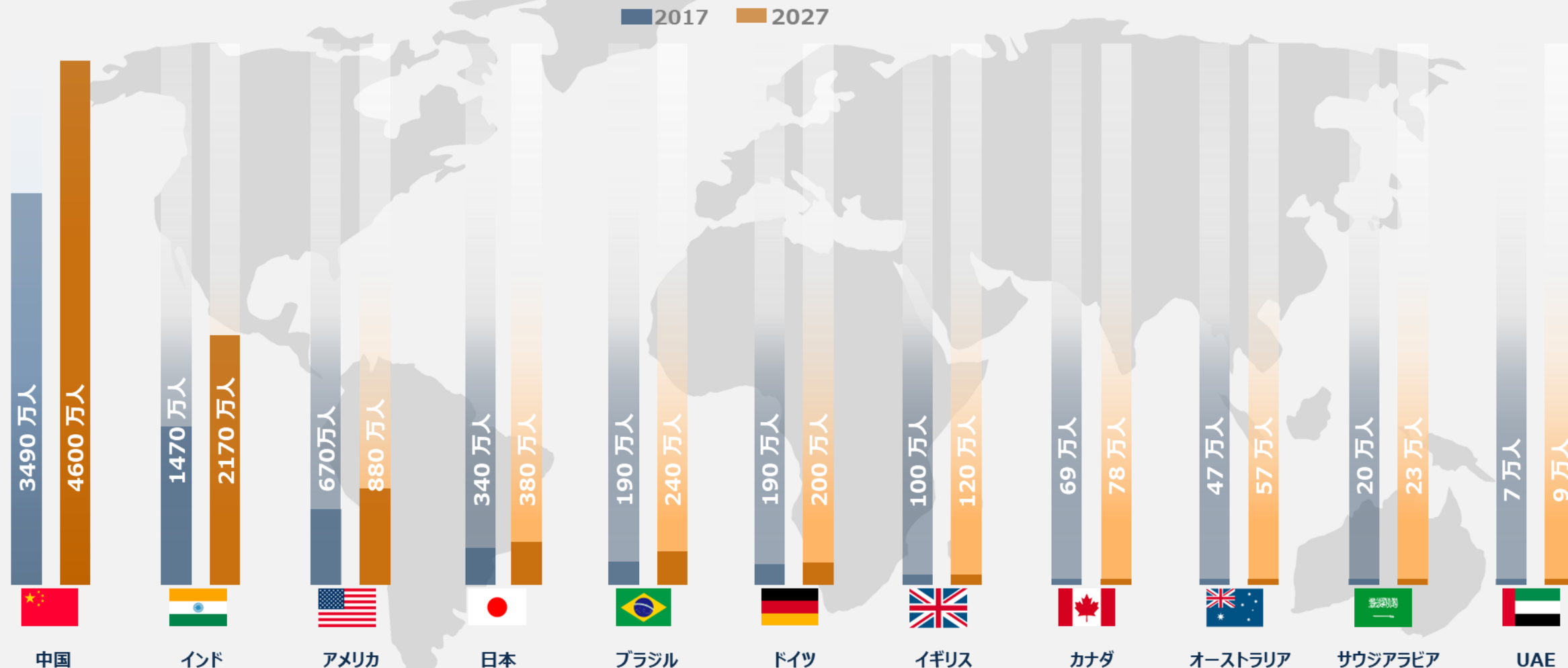
※株式会社テトラ・コミュニケーションズ分を除く。

Digital事業へのご依頼



株式会社 MSOL Digital設立

世界的なプロジェクトマネジメントの非営利団体であるProject Management Instituteは、2027年にプロジェクトマネジメント関連人材の需要が2017年比で合計33%増加すると予測し、その中でも中国、インド、北米で大きな雇用機会が生まれると報告している。



日系企業の海外現地拠点の支援により、オーガニックグロースによる着実な事業実績を作り、現地ローカル企業への本格的なサービス提供を見据えM&A・アライアンスを視野にネットワーキングを進める。

Step2:M&A・アライアンスによる事業拡大の促進

- ・ 現地プロジェクトマネジメント関連企業とのネットワーク形成
- ・ 現地企業とのM&A・アライアンスによる現地ローカル企業への支援拡大



Step1:オーガニックグロースによる着実な事業実績づくり

- ・ 日本の顧客基盤を活かした日系企業の海外現地拠点の支援
- ・ 日本と海外現地拠点間でのクロスボーダープロジェクトの支援

2025

2030

2050

6. 女性活躍について

2023年8月31日に、えるぼし認定の最上位である3段階目を取得。



■えるぼし認定とは

- ◆ 女性活躍推進法に基づき、**女性の活躍促進の取り組みが優良である企業**が受けられる認定制度。
- ◆ 認定の段階は「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」を満たした数に応じて3段階あり、3段階目が最高グレード。

■えるぼし認定取得の効果

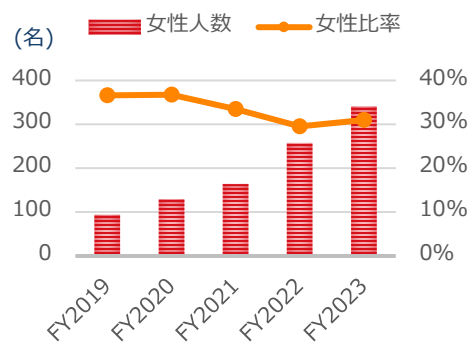
- ✓ 優秀な人材の確保
- ✓ 公共調達における優遇措置

(参照：厚生労働省『女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内』)

えるぼし取得による効果を追い風に、
「女性にとっても自律的なキャリア形成が実現しやすい環境」を
充実化させるべく、今後もさまざまな制度構築を進めていく。

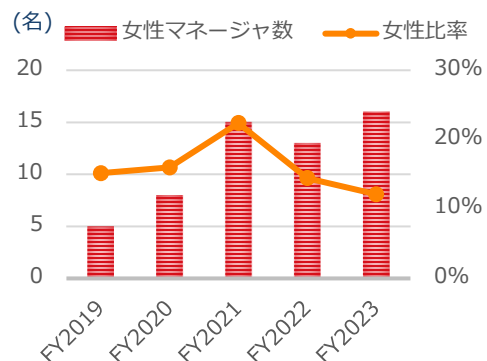
- ✓ 透明な評価制度をもとに、性別・年齢には関係のない給与体系。
- ✓ 短時間勤務制度やベビーシッター制度を導入し、従業員のライフプランをサポート。

連結女性人数と比率



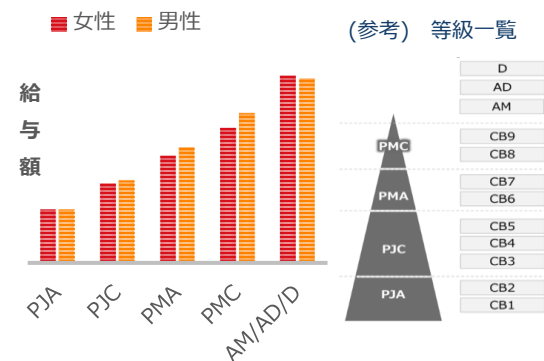
- FY2023.4Q時点の女性人数
340名
- FY2023.4Q時点の女性比率
31.3%
- FY2019→FY2023.4Q時点の女性人数の伸び
247名増

女性マネージャ人数と比率



- FY2023.4Q時点の女性マネージャ人数
16名
- FY2023.4Qの女性マネージャ比率
12.1%

コンサルタントの等級別・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**
- 等級別・男女別平均給与の差は**ほぼ無い**

女性育休取得率

- 5年連続

100%

女性育休復帰率

- 5年連続

100%

7. 新代表取締役社長候補からのメッセージ

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。

Cautionary Note Regarding Forward-Looking Statements

The materials and information provided in this announcement contain so-called "forward-looking statements." They are based on current expectations, forecasts and assumptions involving risks and involve uncertainties that could cause results to differ materially from these statements.

These risks and uncertainties include general industry and market conditions, general domestic and international economic conditions such as interest rate and currency exchange fluctuations.

We do not assume any obligation to update or revise the forward-looking statements contained in this announcement, even if new information or future events arise in the future.



マネジメントを、世界を動かすエンジンに。

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）
設立	2005年7月
事業内容	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	東京都港区赤坂 9-7-1 ミッドタウン・タワー29F
支社	<中部支社> 愛知県名古屋市中村区名駅1-1-1 JPタワー名古屋15階
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） 麦嵩隆管理咨询有限公司（上海） 元嵩管理顧問股份有限公司（台湾）
グループ社員数	1,084名（2023年10月末時点）
所属団体	日本経済団体連合会、PMI日本支部、日本情報システム・ユーザー協会（JUAS）
会社URL	https://www.msols.com/



IS 785994 / ISO 27001

Brand Purpose

ブランドパーパス

マネジメントを、世界を動かすエンジンに。

Mission

ミッション

Managementの力で、
社会のHappinessに貢献する

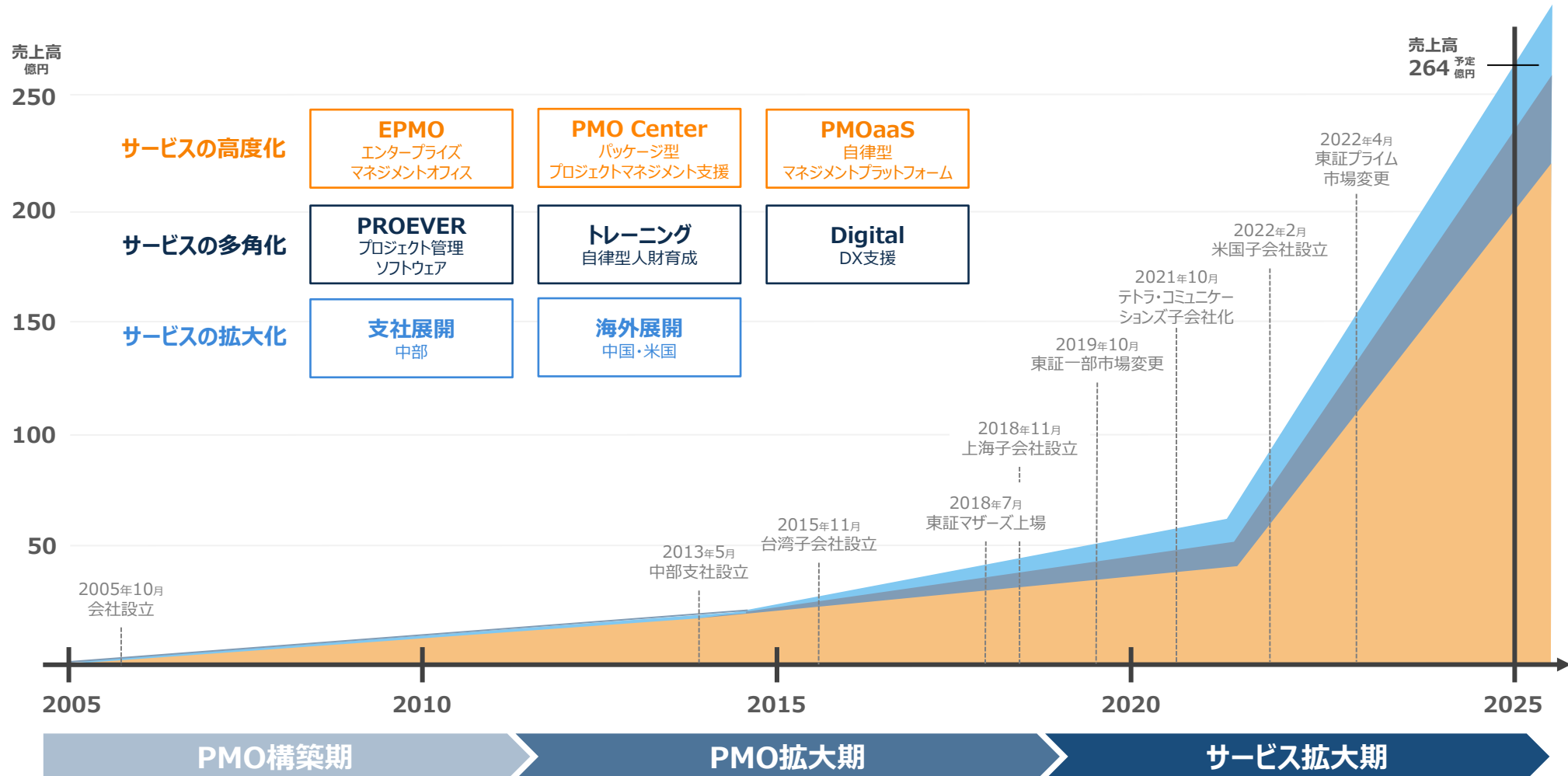
Vision

ビジョン

Managementにおける社会のPlatformとなり、
組織の変革および自律的な個人の成長を促す

MSOLの歩みと展望

実行支援型のPMOからEPMO、PMOaaS、ソフトウェアやDigital支援など
プロジェクトマネジメントの高度化、多角化と拡大化を行っています



プロジェクトを成功に導くために
実行支援型のPMOで事業展開

個別や組織横断プロジェクトの現場でPMOの
ニーズが拡大、中国・台湾へ海外展開開始

経営・業務改革、DX推進などプロジェクトの
高度なニーズにマネジメント実行支援を提供



Sustainability Report

サステナビリティレポート

2023年12月

株式会社マネジメントソリューションズ

目次 CONTENTS

0. はじめに

MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

人的資本経営とMSOL施策の親和性

1. Well-being

1-1. 安心して出産・育児できる仕組み

1-2. 働く時間と場所を選択できる環境

1-3. 従業員を公平・公正に扱う仕組み

1-4. 外国籍人財が活躍できる環境

1-5. 持続的な心身の健康と幸福

1-6. 障がい者サッカーの支援

1-7. 障がい者の雇用創出

1-8. 気候変動に関する取り組み

組織のWell-being

社会のWell-being

地球のWell-being

産休・育休

在宅勤務等を活用した柔軟な労働環境

公正な人財評価制度

外国籍人財の採用

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

JIFF×MSOLコラボレーション

MSOL農園の運営

脱炭素社会に向けたサステナブルな取り組み

2. 働き方の多様性

2-1. 多様なクライアントの業種・業態に向けたサービスの提供

Training、PMO Center、PROEVER、EPMO／部門PMO、Digital

3. キャリアの多様性

3-1. キャリアを考える環境

1on1、メンター制度、キャリア研修、キャリアドック

3-2. キャリアを育む環境

社内公募・認定制度

3-3. キャリアを育む環境(学生向け)

高校生・大学生向けのキャリアマネジメント教育

MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

MSOLは、社会における当事者として、様々な社会課題の中から、その課題の重要度・MSOLを取り巻く環境・MSOLが強みとして保持するアセットを踏まえ、以下のマテリアリティ(重要課題)に取り組んでいきます。

MSOLを取り巻く 環境認識

経済

- DXの進展、第4次産業革命、Society 5.0時代の到来
- 既存製品・サービスの価値からの大転換

社会

- 少子高齢化
- 人生100年時代
- 終身雇用の限界
- コロナ／リモートワーク定着
- 働き方の多様化
- 多様性の受け入れと変革
- 人的資本・健康経営の浸透

環境

- 気候変動による影響の甚大化
- 脱炭素化へのコミット

社会課題の内MSOLが 取り組むマテリアリティ

人的資本経営と関連する マテリアリティ

サービスマップの汎用性

- 社会のマネジメント人財不足

キャリアの多様性

- 変化が激しく複雑な環境下での自律的なキャリア形成

Well-being

- 共創共生社会の形成
- 柔軟な働き方の提供
- 持続的な心身の健康と幸福

TCFD提言と関連する マテリアリティ

- 気候変動

経済・社会・環境に貢献 できるMSOLのアセット

マネジメント人財

マネジメントのナレッジ
(原理・原則／モデル・成果物)

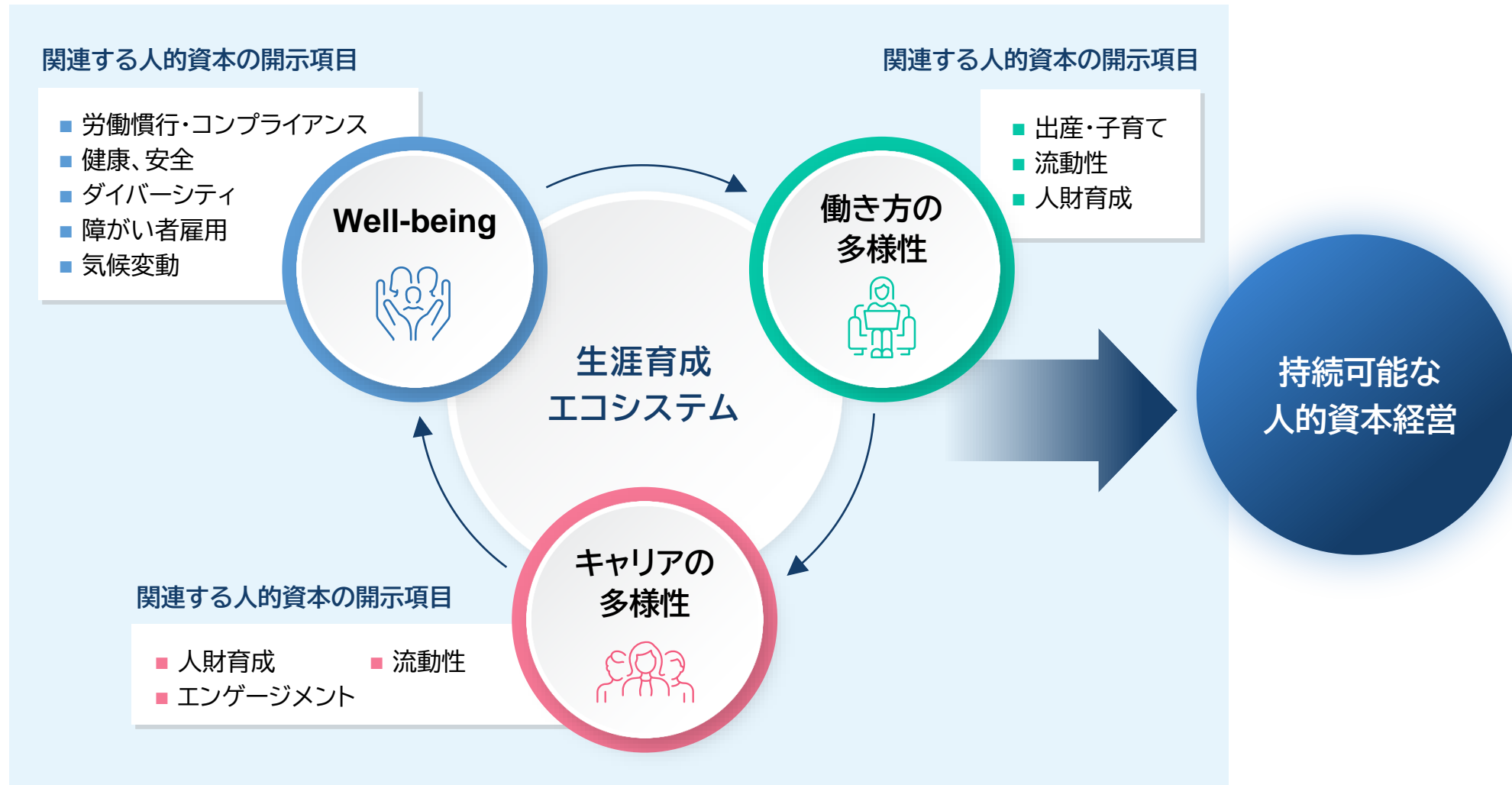
マネジメント教育プログラム

リモートを活かした
プロジェクトワーク環境

ロケーション
研修環境・イベント環境

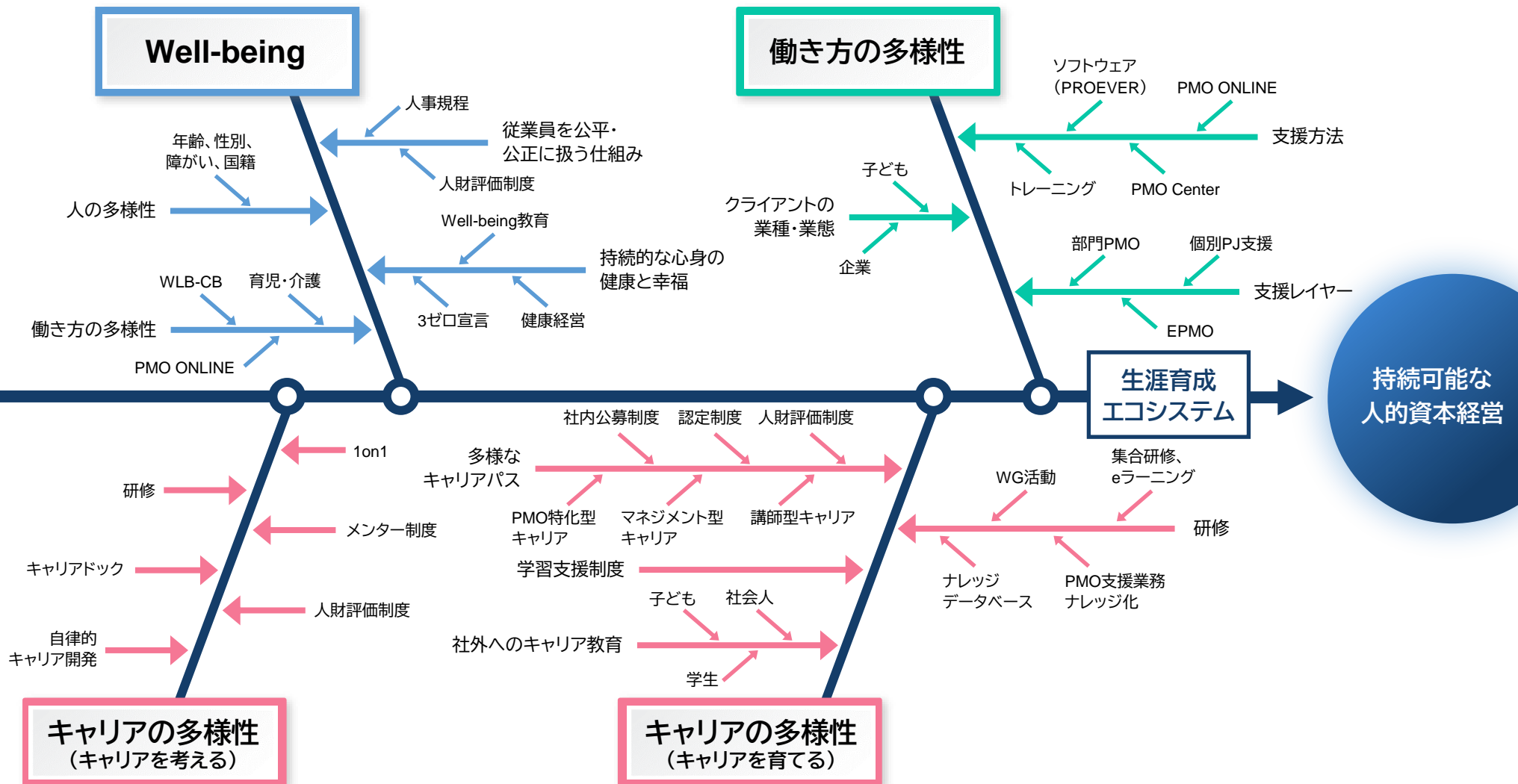
人的資本経営とMSOL施策の親和性

従業員のWell-beingを拡大し、PMO支援の汎用性を活かしながら、自律的キャリア開発を行う事で育成エコシステムを実現し、持続可能な人的資本経営を目指します。



人的資本経営とMSOL施策の親和性

従業員のWell-beingを拡大し、PMO支援の汎用性を活かしながら、自律的キャリア開発を行う事で育成エコシステムを実現し、持続可能な人的資本経営を目指します。



目次 CONTENTS

0. はじめに

MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

人的資本経営とMSOL施策の親和性

1. Well-being

1-1. 安心して出産・育児できる仕組み

1-2. 働く時間と場所を選択できる環境

1-3. 従業員を公平・公正に扱う仕組み

1-4. 外国籍人財が活躍できる環境

1-5. 持続的な心身の健康と幸福

1-6. 障がい者サッカーの支援

1-7. 障がい者の雇用創出

1-8. 気候変動に関する取り組み

組織のWell-being

社会のWell-being

地球のWell-being

産休・育休

在宅勤務等を活用した柔軟な労働環境

公正な人財評価制度

外国籍人財の採用

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

JIFF×MSOLコラボレーション

MSOL農園の運営

脱炭素社会に向けたサステナブルな取り組み

2. 働き方の多様性

2-1. 多様なクライアントの業種・業態に向けたサービスの提供

Training、PMO Center、PROEVER、EPMO／部門PMO、Digital

3. キャリアの多様性

3-1. キャリアを考える環境

1on1、メンター制度、キャリア研修、キャリアドック

3-2. キャリアを育む環境

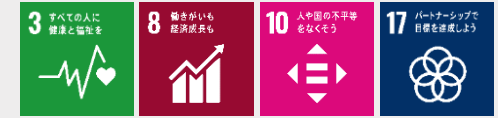
社内公募・認定制度

3-3. キャリアを育む環境(学生向け)

高校生・大学生向けのキャリアマネジメント教育

1-1 安心して出産・育児できる仕組み

出産から育児を軌道にのせていくには家族に大きな負荷がかかります。
MSOLは公的な育児休業制度に加えた各種制度で従業員と家族を支えています。



出産前からのサポート、及び職場復帰への支援を育児休業制度に加えることで従業員の働き方を強力にバックアップしていきます。

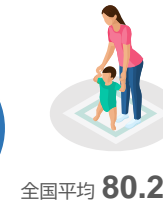
■ 出産から育児を支えるサポート制度

公的制度に加えて、MSOLでは出産前後に以下のサポート制度でご家族を支えます。

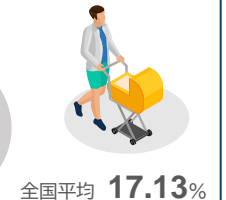
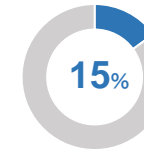
産休前調整期間	妊娠中は勤務時間・場所、休憩時間等を会社と相談、調整可能。
産前休暇期間	安心して出産に臨んでいただくために、法定よりも2週間多い産前8週間から休暇の取得が可能(MSOL産休)。
出産祝金	復職時に受け取り可能。
短時間勤務制度	労働時間に制約を設けた働き方ができる。(小学校就学までの子供を養育する男女の社員が対象)なお、同制度は親族の介護にも適用可能。
子ども手当	中学校を卒業するまで支給。
ベビーシッター制度	研修受講の際、シッターサポートである全国保育サービス協会(ACSA)が実施している助成制度を適用可能。

数字で見るMSOL

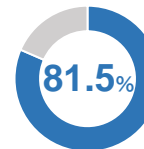
■ 女性育休取得率



■ 男性育休取得率



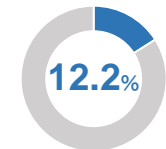
■ テレワーク実施率



■ 育休復帰率



■ 女性の管理職比率

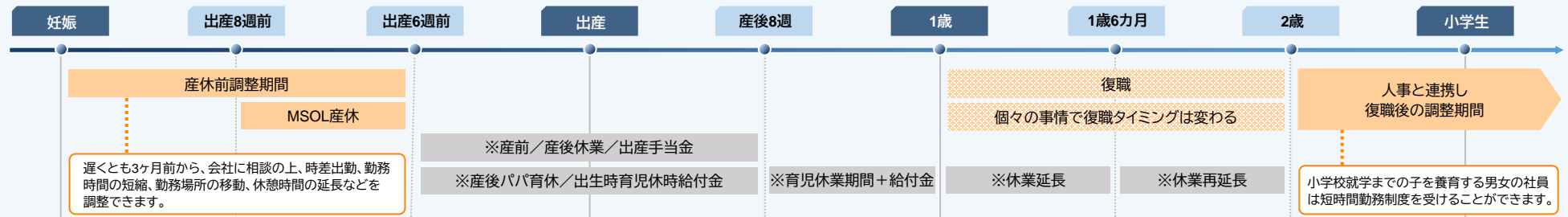


出典：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」、

東京都産業労働局 2023年11月15日発表資料「テレワーク実施率調査結果 10月」、MSOL 2023年10月時点実績

働き方の一例

凡例: MSOL 公的制度



※ 厚生労働省及び健康保険組合の制度における休業、育休、給付金、手当金、休業延長等については、詳細な適用条件がありますのでご注意ください。

1-2 働く時間と場所を選択できる環境

在宅勤務が可能なPMO ONLINEの働き方は、MSOL社員の仕事と大切な家族と過ごす時間の両立が可能なワークライフバランスを実現します。



■ 出産から育児を支えるサポート制度

コンサルタントが在宅で勤務できる体制を取っているため、柔軟な働き方が可能です。育児・介護など、時間的な制約を抱えていても、在宅勤務をすることにより、通勤時間等を顧客ニーズに応える時間にあて、子どもの送迎やデイサービスの対応をし、仕事と両立できる働きやすい環境を提供しています。

一方で、PMOメニューの細分化や支援工数を区切るといった顧客ニーズに応える形をとり、社員としても柔軟な働き方が可能となるため、仕事と家庭といったワークライフバランスを実現する取り組みとなっています。

「PMO ONLINE」とは、コンサルタントが常駐する従来の当社のPMOメニューの内容や支援工数を区切った、オンラインで利用できる支援方法です。本サービスはコロナ禍以前よりクライアントのニーズに対応するものとして支援実績をあげてきました。

■ MSOLファミリーday

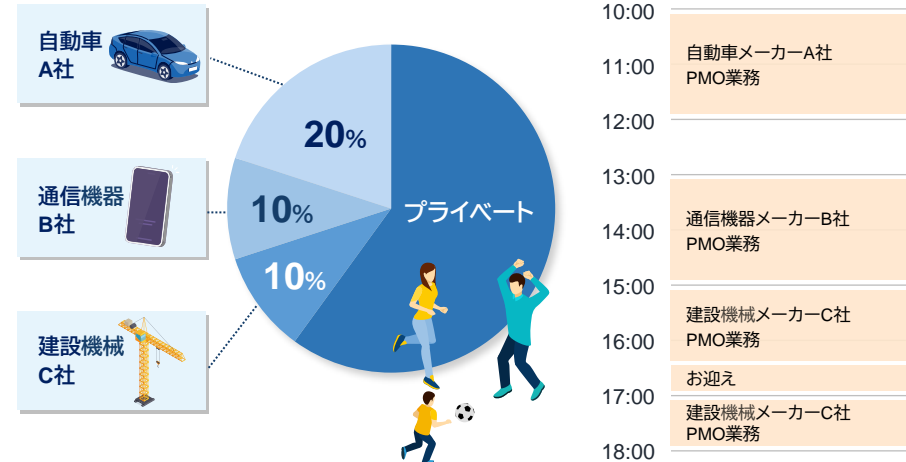
従業員の生活を支える背景にはご家庭があり、ご家族の理解や協力があってこそ従業員の多様性を担保できると我々は考えています。ご家族にMSOLや共に働く社員のことを知ってもらい、日ごろの感謝を伝える日として、昨年はMSOL社員のご家族やパートナーも一緒に参加できるクリスマスパーティーを開催しました。

また、今年は東京本社および中部支社にて、ご家族が会社を訪問し、社員と交流するMSOLファミリーdayを開催しました。ご家族参加型の体験イベントを用意し、交流を図りました。



一例 PMO ONLINEで働く従業員の1日

- 時間単位で個別にお客様の対応を行います -



1-3 従業員を公平・公正に扱う仕組み

バックグラウンドの異なる様々な個々の従業員に対してどのように公平かつ公正に向き合うか、MSOLは日々考え、実行に移していきます。



従業員を公平・公正に扱うための制度・教育・実績

MSOLは、従業員を公平・公正に取り扱い、日々の業務に前向きになれるようモチベートしていきます。社内規程により、公正さを保つ枠組みを設ける一方、公平な評価制度を担保するために独自の評価制度であるPDR制度を導入し、社員の声をフランクに吸い上げるための1on1制度を積極的に実施しています。採用に当たっても制限は設けず、現在、外国籍従業員の人員比率は約3%(2023年10月時点)となっています。



■ 社内規程で倫理を遵守



MSOLは、各種社内規程により、従業員を公正に取り扱います。また36協定、フルフレックス制等、必要に応じて社員代表者と会社間で協定を締結し、これを誠実に履行することで倫理的な会社運営を実施しています。一方で法令、社内ルール、ハラスメント、メンタル、その他各種の相談窓口として『MSOLほっとライン』を運用し、社員の快適性につなげる努力を進めています。

■ 公正な人財評価制度 [PDR]



MSOLでは、従業員の評価に際して、PDR(Performance Development Review)という制度を実施しています。これは評価対象者に対して直属上司ではない第三者がレポーターとして実績のレポートを行う制度です。ともすると直属上司の一存で全てが決まりがちな一般的な評価制度に対して公正さを担保する制度として活用し続けています。

1-4 外国籍人財が活躍できる環境

人物本位の評価による多様性を持った人財活用

国籍を問わずMSOLの成長力に

MSOLでは生まれた国や背景にとらわれず人物本位で評価し、多様性を持った人財活用を模索します。

また国内企業ではグローバル化が盛んになりつつあります。旧来の均一化させるグローバル化ではなく、多様性を生かすグローバル化を目指す組織が多く、MSOLが提供しているソリューションとの親和性が高いことから、グローバル人財の採用を重視しています。



■ 人物本位の評価



MSOLは外国籍であっても、その人物の経験・スキル・失敗を恐れないチャレンジ精神など、人物本位で評価し、会社の成長力として重要視しています。

また紛争や迫害により故郷を追われた難民の方々に対しても、NPO法人WELgeeとのコラボレーションで、難民の背景を持つ人財(「難民人材」)を正社員として採用するに至りました。MSOLとして、初の事例となります。

2023年10月時点で全社989名の約3% (中国1.8%、韓国1.2%、その他0.2%)が外国籍人財となっており、今後も更なる多様性を持った人財活用を模索しながら、ダイバーシティへの取り組みを推進します。

■ 外国籍・グローバル人財の重要性

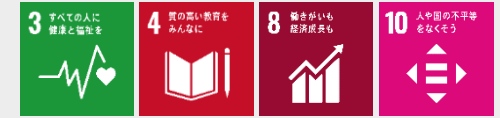
変革のマネジメントを重視する欧米諸国に対し、日本企業におけるマネジメントの重要性の認識は低く、プロジェクトの成功率が低くなっているのが実情です。

昨今めまぐるしい変化の中で、国内企業のグローバル化が勢いを増していますが、グローバル案件の成功は特に難しいため、MSOLではグローバル人財採用をとても重要視しています。

グローバルプロジェクトでは、多様な文化やビジネスに対する考え方のステークホルダーが存在するため、迅速な意思決定が難しくなります。そこでステークホルダーに対するハブとなり、効果的にプロジェクトを推進するなど、グローバルマネジメントスキルが求められます。よって外国籍・グローバル人財の活躍が大きく求められています。

1-5 持続的な心身の健康と幸福

Well-being(幸福・健康)の精神に基づき、健康経営を意識した取り組みを実施しています。



肉体的、心理的、社会的、すべてが満たされている状態を意味するWell-beingへの取り組み

■ 価値実現システムで学ぶ Total Well Being

PMO認定研修・Eラーニングにおいて、「価値実現システムで学ぶTotal Well Being」というタイトルで、プロジェクトマネジメント人材に向け、自分自身の「Well-being(健康)」という価値を実現させるための考え方や計画の立て方、目的意識・当事者意識・自律心を養うコンテンツを提供し、多様な人の健康に向けた取り組みを促進しています。

FY23は、合計393名が受講しました。

■ メンタルヘルスマネジメント(ラインケア)

集合研修において、「メンタルヘルスマネジメント(ラインケア)」というタイトルで、現場リーダーやメンター、コーポレートマネージャー層を主な対象として、適切なメンタルヘルスマネジメントを実施、及びメンタルヘルスが理由の離脱を予防できるように、研修を実施しています。

FY23は研修を計2回開催し、合計21名が受講しました。

■ ”心理的安全性”の基礎研修

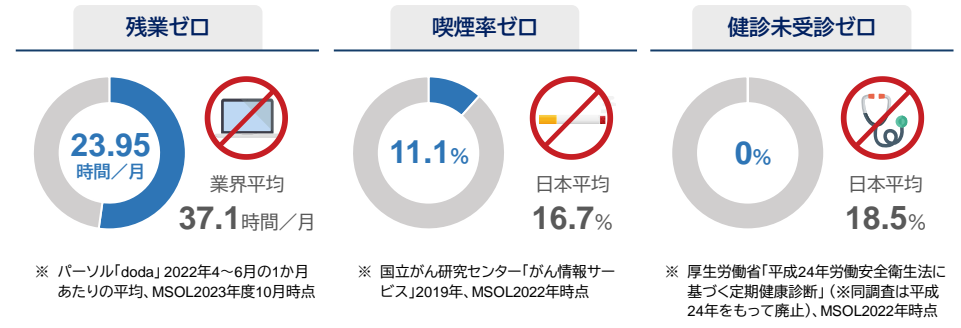
集合研修において、「”心理的安全性“の基礎研修」というタイトルで、チームのパフォーマンスを上げるために最も重要な要素の1つである”心理的安全性”とは何か？を体感しながら学び、チームメンバーが「自分らしく生き活きと」した状態を作りつつ、「目的を達成するチーム」作りの基礎を学んでいきます。

FY23は研修を計4回開催し、合計62名が受講しました。

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

■ 3ゼロ宣言

MSOLでは健康経営の一環として3ゼロ運動を展開しています。目標に届いていないものもありますが、全て達成するべく全力で全社運動を展開しています。



■ 健康への取り組み

MSOL社員が心身ともに健康を保ち仕事に向き合うための取り組みとして、以下のような活動を行っています。

クラブ活動

(部費を支給し、積極的に部活動の推進を行っています。)

社内で格安のマッサージが受けられる

喫煙者採用抑制

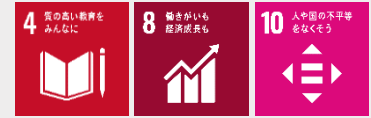
(新規採用時に非喫煙者、もしくはこれを機に禁煙することを採用要件として選考を行っており、また、既存社員には禁煙成功者のナレッジを公開する等、具体的にゼロにする施策を進めております。)

元気を保つための実践動画

(例:運動不足解消のストレッチ動画配信)

1-6 障がい者サッカーの支援

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プログラムの開発支援・実行支援を実施しています。



オフィシャルパートナーとして“マネジメントの力”で共生社会の創造を支援

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。

■ 共生社会実現に向けた日本の課題



現在の日本では健常者と障がい者がともに過ごす空間が少なく、障がいを持つ人を“特別”な存在として扱ってしまいがちです。教育プロセスが分離されることにより、健常者の中に無意識に心のバリアができてしまい、障がい者の“できない面”ばかりに目が注がれやすいのが現状です。

ヨーロッパ各国ではソーシャルインクルージョンの考えが既に根付いています。障がいのある人もない人も同じ立場で働くソーシャルファームや、障がいのある子も障がいのない子と共に同じ教室で学ぶインクルーシブ教育など、「みんなが平等だと感じられる機会」が多くありますが、それに比べて日本の現状はまだまだ発展途上にあると言えます。

■ JIFFオフィシャルパートナーであるMSOLの役割

JIFFが目指している「スポーツを通じた交流で障がい者へのマイナスの固定観念を変える機会を社会へ提供」や「スポーツを通して、障がいの有無にかかわらず“誰もが生きやすい社会”の実現」に向けて、私たちMSOLの強みである“マネジメントの力”で、JIFFが目指す共生社会の創造を力強く支援します。



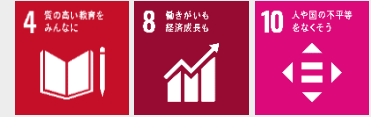
サッカーなら、どんな
障害も超えられる。



写真提供: 一般社団法人 日本障がい者サッカー連盟

1-6 障がい者サッカーの支援

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プログラムの開発支援・実行支援を実施しています。



インクルーシブ教育プログラムの開発支援・実行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

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支援をしています。2019年よりMSOLが開発支援・実行支援している「インクルーシブ教育プログラム」では、実際に小・中学生の子ども達に障がいや多様性への理解を促進する授業を届けてきたことが評価を受け、2023年2月22日開催の「企業ボランティアの祭典2023」にて表彰を受けました。



第8回「企業ボランティア・アワード インクルーシブ社会奨励賞」をMSOLが受賞

授業コンテンツの開発

小中学生向けに実施しているインクルーシブ授業のコンテンツ開発を行いました。これまでのデフ、ロービジョンサッカーに加え、新たにソーシャルサッカー(精神障がいを抱える方が行うサッカー)とCPサッカー(脳性麻痺の方が行うサッカー)の授業コンテンツの開発に貢献しました。



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、2023年度は200件(前年比217%)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。これまで3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の開催する教育プログラム開発プロジェクトのマネジメントを、PMOとしてこれまで社員8名と内定者インターン4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。今後も障がい者の活躍の場を増やし、社会の理解促進に繋がるよう、引き続き貢献していきます。



1-7 障がい者の雇用創出

障がい者雇用支援を目的に「わーくはびねす農園(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、障がいのある方を一般就労として雇用しています。



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

自律的キャリアを推進するMSOLでは、農園においても「成果物=野菜」だけに着目するのではなく、「働く」にフォーカスして仕事のリズムを作り出し、社員同士が協働し、継続して働ける意識・環境づくりを行っています。

就労と収穫

現在は障がい者スタッフ11名と作業サポートを行う農場長4名が越谷農園と越谷第2農園で働いています。農場長と障がい者スタッフ3名による4人体制の4チームで運営しています。

越谷農園では、週1回程度収穫した野菜2~3種類を1包みにして、社内に配布しています。スタッフの習熟度も向上したことから、育てやすい葉野菜以外にも難易度の高い野菜(ナス、ニンニク)の栽培にもチャレンジし、収穫をすることができました。2月に開園した第2農園では野菜づくりの準備も終わり、野菜を収穫できるようになりました。第2農園で収穫されるバジルは社内でも人気となっています。



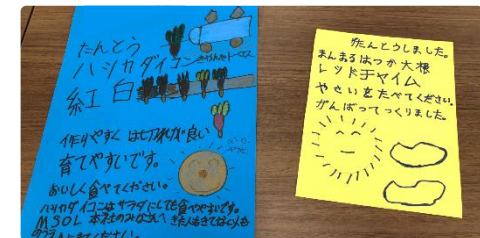
農園就労の効果

2023年6月に「農園で働く障がい者がどのような想いをもって働いているのか」を把握するため、株式会社エスプールプラスにて農園に勤務する障がい者スタッフ2,166名へアンケートが実施されました。コミュニケーション能力の向上や心身のコンディションの高まりなど、農園就労を通じて「成長した」と約7割が回答し、障がい者に良い影響を与え得るとわかりました。また実際に社員が野菜を食して喜ばれ、更に農園に足を運んでもらえることで、社会との新たな接点がやりがいとなり、約8割が今後も農園で働き続けたいと回答しています。

社内コミュニケーション

収穫した野菜は福利厚生の一環として社内で配布しており、「新鮮で美味しい」と好評です。社員が持ち帰った野菜を楽しんだ様子や感想は、社内コミュニケーションツール上に投稿されています。投稿は農園スタッフにも共有されているため、「働く」上でのモチベーションアップにつながり、やりがいとなって新たな生産につながる好循環となっています。最近「農園を訪問したいです」という声が多く寄せられるようになり、本社勤務の社員が農園で交流するといった活動の輪も広まってきました。

この間いただいた水菜は豚肉と煮て、バジルはミートソースパゲティに入れて食べました



1-8 気候変動に関する取り組み

MSOLは、脱炭素社会に向けてサステナブルな取り組みを推進します。



■ 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し、現在テナント専有部において、固定価格買取制度(FIT)による電力の買取期間を終えた(卒FIT)住宅用太陽光発電等の環境価値が付いた再エネ適用サービスを利用しております。

年間約36.75tのCO₂排出削減効果を見込んでおり、杉の木約2,625本分の削減効果に相当します。

※ 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。

■ ペーパーレス・オフィスの推進



私たちは、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。

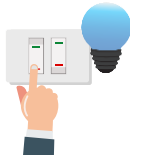
- ☑ 社内会議における電子ファイルでの投影・共有による印刷物の廃止
- ☑ 稟議における電子稟議システム利用率100%
- ☑ 人事労務システム導入による採用時の提出書類や年末調整関連書類の印刷の削減
- ☑ 電子契約システム導入により、628kgの炭素排出を削減、6,577Lの水資源を節約、266kgの森林資源を保護、43kgの廃棄物の削減
- ☑ オンライン名刺の導入による紙の名刺の削減

■ 気候変動の解決に向けたマネジメント教育



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必要があります。探索的な企画構想の活動を通じてその解決策を検討するマネジメント人財である、企画構想ファシリテーターが求められています。MSOLでは、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で、気候変動の解決に向けた企画の立案をも支援できるマネジメント人財の育成を目的に、研修で取り扱うワークのテーマを「気候変動」としています。

■ 残業の削減による使用電力の削減



私たちは、「3ゼロ宣言」の1つとして、「残業ゼロ」に取り組んでおり、残業の削減を通じて、オフィスで利用する電子機器、空調、照明等で利用する電力の削減を行っています。



目次 CONTENTS

0. はじめに

MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

人的資本経営とMSOL施策の親和性

1. Well-being

1-1. 安心して出産・育児できる仕組み

1-2. 働く時間と場所を選択できる環境

1-3. 従業員を公平・公正に扱う仕組み

1-4. 外国籍人財が活躍できる環境

1-5. 持続的な心身の健康と幸福

1-6. 障がい者サッカーの支援

1-7. 障がい者の雇用創出

1-8. 気候変動に関する取り組み

組織のWell-being

社会のWell-being

地球のWell-being

産休・育休

在宅勤務等を活用した柔軟な労働環境

公正な人財評価制度

外国籍人財の採用

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

JIFF×MSOLコラボレーション

MSOL農園の運営

脱炭素社会に向けたサステナブルな取り組み

2. 働き方の多様性

2-1. 多様なクライアントの業種・業態に向けたサービスの提供

Training、PMO Center、PROEVER、EPMO／部門PMO、Digital

3. キャリアの多様性

3-1. キャリアを考える環境

1on1、メンター制度、キャリア研修、キャリアドック

3-2. キャリアを育む環境

社内公募・認定制度

3-3. キャリアを育む環境(学生向け)

高校生・大学生向けのキャリアマネジメント教育

2-1 多様なクライアントの業種・業態に向けたサービスの提供

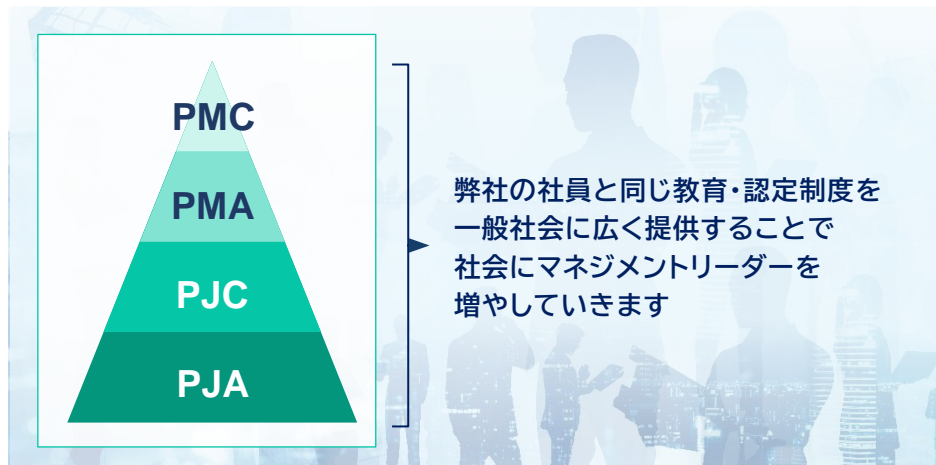
多様な形態のサービスを提供することで、社会のマネジメント不足をサポートしています。



PM教育によるサポート(Training)

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たいという思いで、MSOLが19年間培ってきたマネジメントのノウハウ・経験を広く社会に提供しています。これは、弊社の社員だけでなく、外部のお客様に対しても、同じ教育・認定制度を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。

	延べ合格者数 (外部のお客様)	FY23 開催実績
① PJA認定 受講者数	13名	7研修+1試験をEランで提供
② PJC認定 受講者数	44名	7研修+1試験を年間2回
③ PMA認定 受講者数	1名	7研修+1試験を年間1回



オンライン環境でのPMサポート(PMO Center)

19年間培ってきた経験から、その各種PMOサービスを型化し、プロジェクトの早期立ち上げと効率的な運営サービスを提供します。リモートでご支援することで、高いクオリティのサービスを低コストで提供することを実現します。

PM管理ツールによるサポート(PROEVER)

ツールを活用することで、組織のコミュニケーションを円滑にし、プロジェクトマネジメントの「見える化」・「効率化」をサポート。組織内の人財をより価値のある業務に配置することを可能とし、より高度なプロジェクトマネジメントを行うことができる自律的な組織作りをサポートします。

組織変革のサポート(EPMO/部門PMO)

変革活動を推進する個別プロジェクトのマネジメントと、複数プロジェクトや組織の横断マネジメント(EPMO部門/PMO)の二層が連携することで組織全体をカバーし、変革プロジェクト全体の成功に寄与します。

デジタル変革のサポート(Digital)

変化の激しいビジネス環境において、マネジメントのプロフェッショナルとしての視点でお客様の「デジタル変革」(DX - Digital Transformation)をご支援しております。



マネジメントの浸透は、
社会の持続可能性を高める

目次 CONTENTS

0. はじめに

MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

人的資本経営とMSOL施策の親和性

1. Well-being

1-1. 安心して出産・育児できる仕組み

1-2. 働く時間と場所を選択できる環境

1-3. 従業員を公平・公正に扱う仕組み

1-4. 外国籍人財が活躍できる環境

1-5. 持続的な心身の健康と幸福

1-6. 障がい者サッカーの支援

1-7. 障がい者の雇用創出

1-8. 気候変動に関する取り組み

組織のWell-being

社会のWell-being

地球のWell-being

産休・育休

在宅勤務等を活用した柔軟な労働環境

公正な人財評価制度

外国籍人財の採用

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

JIFF×MSOLコラボレーション

MSOL農園の運営

脱炭素社会に向けたサステナブルな取り組み

2. 働き方の多様性

2-1. 多様なクライアントの業種・業態に向けたサービスの提供

Training、PMO Center、PROEVER、EPMO／部門PMO、Digital

3. キャリアの多様性

3-1. キャリアを考える環境

1on1、メンター制度、キャリア研修、キャリアドック

3-2. キャリアを育む環境

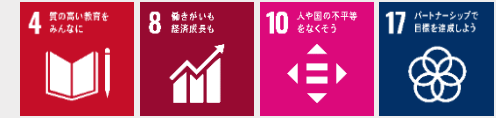
社内公募・認定制度

3-3. キャリアを育む環境(学生向け)

高校生・大学生向けのキャリアマネジメント教育

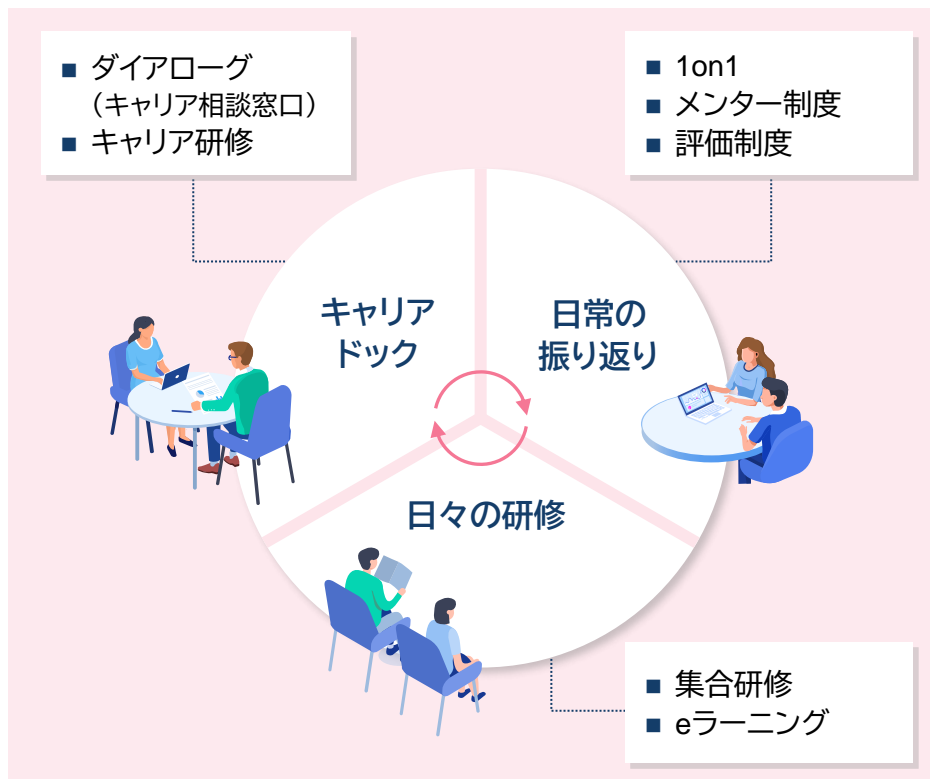
3-1 キャリアを考える環境

自身の羅針盤を模索する機会を設け、個々人のライフステージの節目、あるいはキャリア選択の機会に備え、新たな気づきを得るサイクルを形成します。



人生100年時代へ向け、キャリアチェンジや未来のライフステージに備えた日々の準備が必要とされる

MSOLは、各種教育に加え、多様化する個人のキャリアに寄り添う仕組みを準備します。すなわちスキルの向上に留まらず、従来の画一的なキャリア形成だけではない、各個人がより輝けるようにキャリアドック、キャリア研修を通してより満足度の高いキャリア形成を継続できるよう寄り添っていきます。これはいわゆる健康経営にも通じる考え方です。



■ キャリアドック

キャリア形成にあたっての自己理解を深めるキャリアドック制度を設置しています。自己理解の順序としては「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」のバックキャスト思考が一般的で、キャリアドックにおいてはそれらを促すキャリア研修やキャリア相談窓口を用意しています。

■ 1on1面談・メンター制度・評価制度

MSOLの目標管理制度においては、全員自身のキャリアビジョンを記載し、それを基に目標設定や日々の業務を行います。

日々の業務の振り返りにおいては、上長と部下の1on1のみならず、メンター制度やキャリアドックの相談窓口を用意することで、幅広い相談相手とコミュニケーションをとる機会を設けています。このような第三者視点を取り入れる機会、業務に留まらない内容をざっくばらんに相談できる機会を設けることで、従業員の心理的安全性を高め、自身の可能性の再発見を促します。

また、成果は認定制度と融合したシステムにより評価を受けて次に繋がります。

■ 日々の研修

各種資格取得支援、外国語の学習支援制度などが、社員のリスキリングや新たなキャリアの開拓につながっています。詳細は別ページでご確認ください。

3-2 キャリアを育む環境

キャリアの選択は多様な時代となり、ゴールもその度に変化していく中、個々人のキャリアに寄り添った研修制度をアップデートしながら整えています。

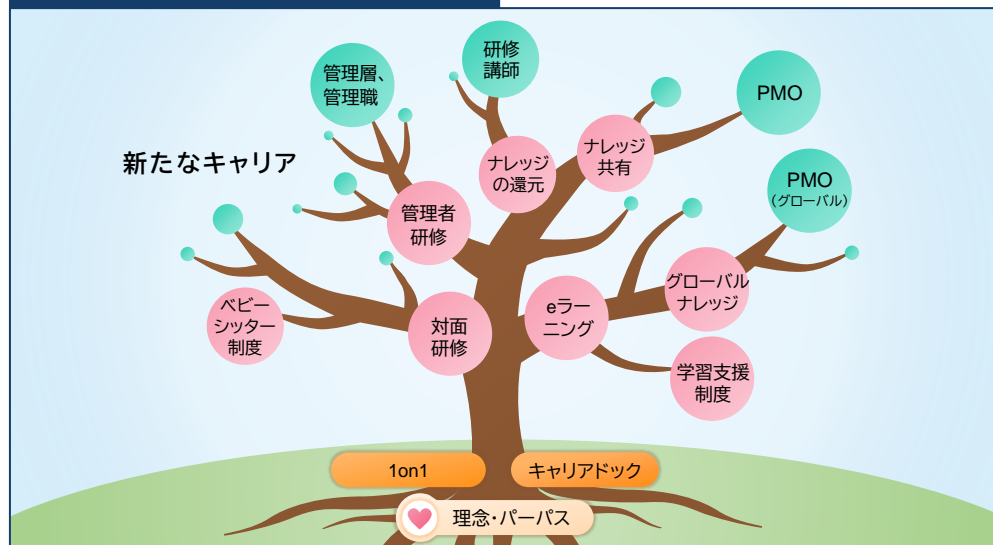


多様化するキャリア観を実現するための仕組みとそれを支える誠実な企業としての在り方がやがて組織や社会のHappinessにつながる

VUCAの時代にこそ多様なステークホルダーに貢献できる人材が必要です。そのために、教育を通じて個人が主体的に自身のキャリアを育てる事ができるよう、支援しています。

MSOLで用意する各種研修は、受講者として参加することは勿論ですが、自身が手を挙げることで講師になることも可能です。また研修制度は、資格へつながるもの、自身のキャリアを選択する上で必要とされるものなど各種用意されており、多様なキャリアアツリーを構成できるように日々アップデートされています。これを支えるものとして学習支援制度、ベビーシッター制度等、機会損失を極力無くす制度も積極的に取り入れています。

多様性のあるキャリアアツリー



多様なキャリアパス

業種・業界問わず企業の経済活動に欠かせない普遍的に役立つスキル=マネジメントを極めることで、社内公募制度によるキャリアアップや、新天地の様々なステージでの活躍に繋がります。

社内公募制度

社員のキャリアバックグラウンドや希望するキャリアパスに応じて、多様なキャリアの実現を応援する環境があります。

PMO認定制度・グローバル認定制度

社員のキャリアバックグラウンドや希望するキャリアパスに応じて、多様なキャリアの実現を応援する環境があります。

人財評価の観点では、PMO認定を受けると、昇格につながる仕組みになっています。社員は認定制度を使ってキャリアの実現をするだけでなく、待遇にも反映されます。

社員講師

PMOとして必要なナレッジを獲得するために研修を受講することはもちろん、自身のナレッジを社内に還元することを希望する場合、手を挙げて自ら研修の講師になることも可能です。社員には多様なキャリアにチャレンジできる環境が整っています。社内研修の講師は9割以上が社員です。

「研修を通して受講者に気づきを与える場作りをすること」を通じて、受講者に学びを産み出すのみならず、講師自身も研修のファシリテーターのスキルだけでなく、PMOのスキルの向上にもつなげています。

3-2 キャリアを育む環境

キャリアの選択は多様な時代となり、ゴールもその度に変化していく中、個々人のキャリアに寄り添った研修制度をアップデートしながら整えています。



■ 多様性を支える研修、ナレッジ共有



集合研修、eラーニング

社員が自律的にキャリアを形成することができるように、年間200講座程度の研修(集合研修・eラーニング形式)が受講可能な環境を整備しています。これには、外販しているものや、社内向けにナレッジ共有を意図しているものどちらも含まれており、ビジネス基礎も、学術的で広く体系的な学習も、経験者ならではの実践的事例も学ぶことができます。社員は、個々のキャリアビジョンのために必要なスキルや現場で必要とされるスキルを修得するために自ら研修を選択することができます。

ナレッジの還元、共有

PMO活動を実施する際、得られたナレッジは都度、ナレッジを貯める取り組みの中で共有化されています。共有化されたナレッジは、ナレッジデータベースを構築するだけでなく、小規模な勉強会⇒中規模な研修⇒外販向け研修として練り上げられ、アップデートを行う形のサイクルが形成され、日々、最新の学びの機会を得ることが出来ます。

PM実践講座 PMO認定制度

PMO支援をナレッジ化したマネジメントスキルをプログラム化し、基礎学習用カリキュラム、昇進昇格のための認定制度として社内において公式提供しています。

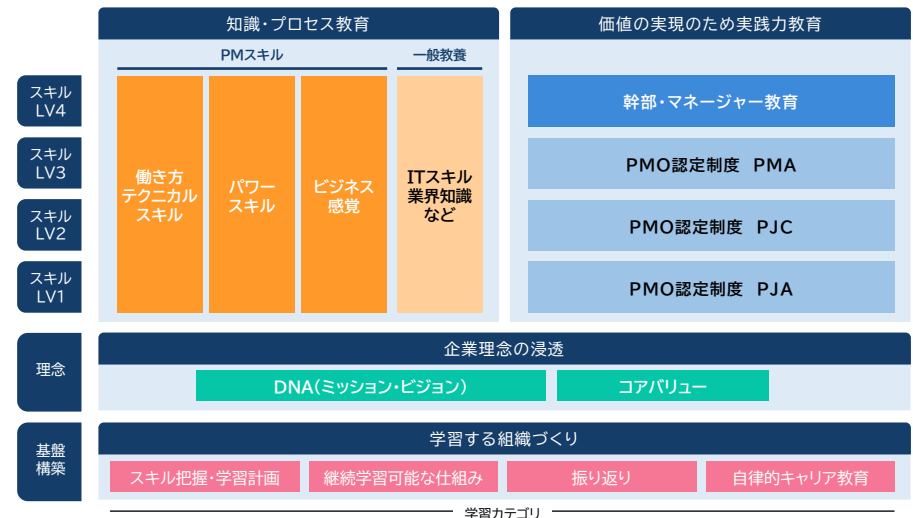
■ キャリア開発を支える支援制度



学習支援制度

PMO支援の質的な向上の観点からも、PMP®、スクラムマスター、アジャイルソフトウェア開発技術者検定、情報処理資格などの資格を推奨し、自己研鑽の費用の支援を実施しています。また、グローバルプロジェクトの拡張を見据え、英語の学習費用を支援しています。

それらの資格更新のためのコンテンツの用意やPMI日本支部開催イベント・セミナーへの法人枠での参加が可能であり、リスクリングの機会やグローバルプロジェクト参画の機会につながります。



3-3 キャリアを育む環境(学生向け)

学生向けにキャリア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、ありがたい自分やありがたい未来をマネジメントの力で描く人財を輩出します

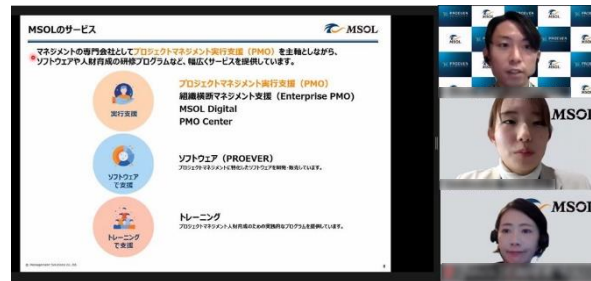
おおぞら高校は、「なりたい大人になるための学校®」をテーマに、生徒が様々な大人と接する機会を創出しています。昨年実施させて頂いたおおぞら高校の生徒向けのオンライン授業をきっかけに、今年度はキャリアを考えて頂く授業の一環として、おおぞら高校の内部進学先であるおおぞらカレッジ生に向けて会社案内や弊社で活躍する若手人財のキャリア・目標に関する講演をさせて頂く機会を頂きました。

講演内容

講演内容は、「マネジメントソリューションズはどのような会社なのか?」という会社の事業・サービスをご説明の上、そこで活躍するMSOL社員が会社のどこに魅力を感じていて、どのようなキャリアを歩み、今後に対してどのような目標を持っているのか等を、3名のトークセッション形式でお話させて頂きました。

学生の皆様からは、会社・社会人について、そしてキャリアについて等、積極的に多くの質問を頂き、会社で働くビジョンやご自身のキャリアについて考えて頂くきっかけとして頂きました。

おおぞらカレッジへの講演風景



□ おおぞらカレッジとは。

変化の激しい時代を生き抜く力を

おおぞらカレッジでは、**「みらいが不透明なVUCA時代において、実学教育を通して、変化の激しい時代を生き抜く力を育み、自分のなりたい大人へ向けて、自立した社会人へと導いていきます。」**

また商経科と保育科の2学科の通信制大学のサポート校でもあり、通信制短期大学において、**各学科の最短での卒業を目指します。**



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 彦久保おおぞら高等学校 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、カタチにしておくことで、一人ひとりのペ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、おおぞら高校で一緒に描きませんか。

あなたへのメッセージ



“ Real project success through insightful project management ”