

Rise Consulting Group

事業計画及び成長可能性に関する事項

東証グロース（証券コード：9168）

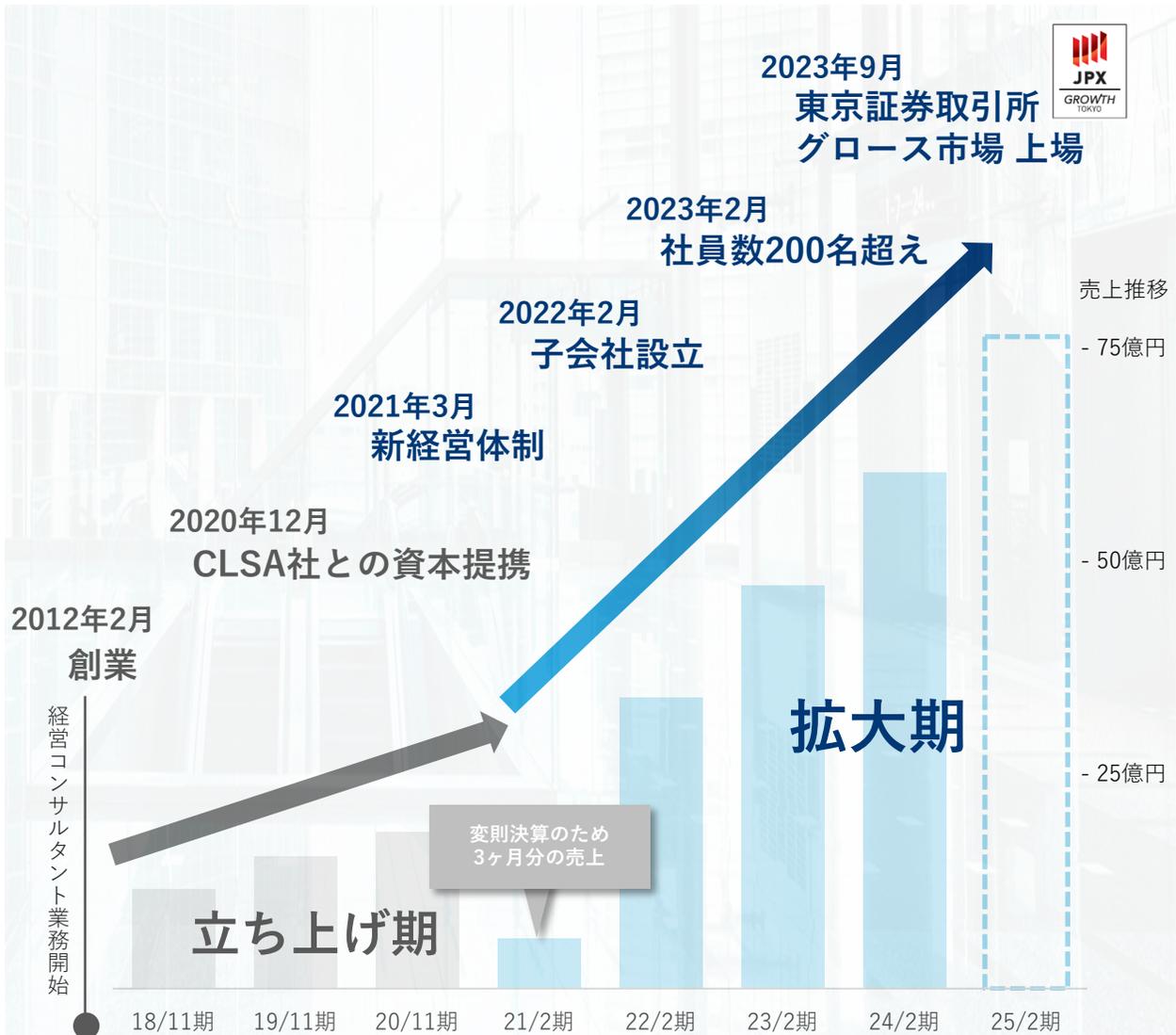
2024年5月21日

1. 会社概要
2. ビジネスモデルと優位性
3. 24年2月期 通期決算概要
4. 成長戦略
5. 25年2月期 通期業績見通し
6. Appendix

会社概要

商号	株式会社ライズ・コンサルティング・グループ Rise Consulting Group, Inc.
創業	2012年2月
代表	代表取締役社長 北村 俊樹
所在地	東京都港区六本木1-6-1 泉ガーデンタワー 34階
資本金 <small>(2024年2月末時点)</small>	162,980千円
社員数*1 <small>(2024年2月末時点)</small>	264名
事業内容	総合コンサルティング事業
決算期	2月
連結子会社	株式会社ライズ・クロス

沿革



1. 連結社員数（取締役・監査役除く）であり、臨時雇用者数（アルバイト等）は含みません。

MISSION

PRODUCE NEXT

しあわせな未来を、共に拓く。

VISION

TOP of MIND

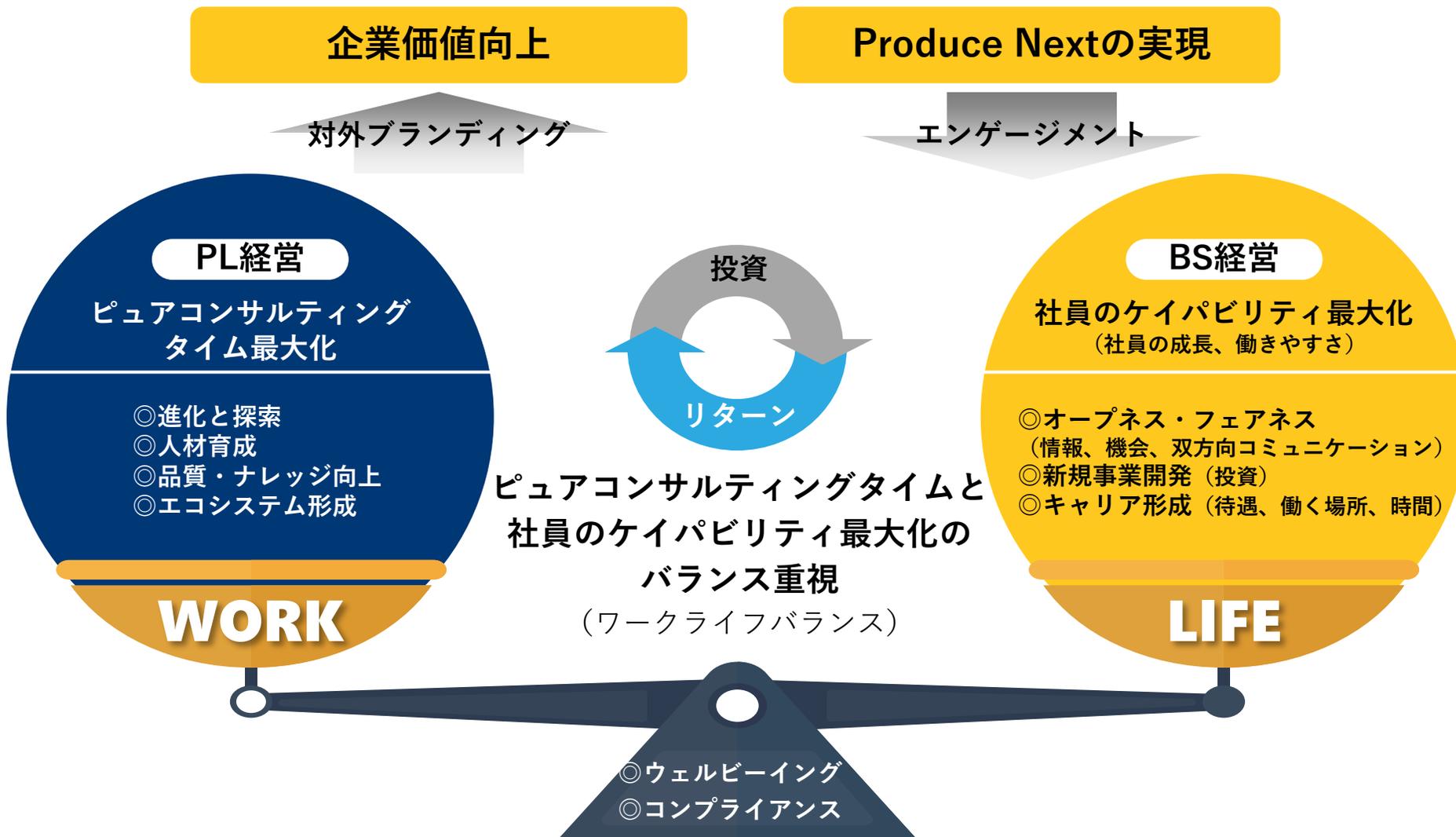
いつの時代も、いちばん必要とされる存在に。

VALUE

RISE above RISE

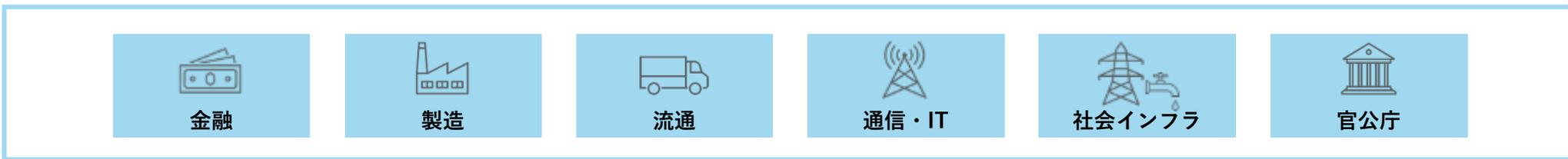
絶えず進化を、絶えず成長を。

クライアントバリューの最大化に拘り、人的資本である社員の持続的な成長へと投資を回していく



サービスライン

さまざまな業界に対し、戦略策定、業務改革、IT/DX推進等の幅広いテーマを支援

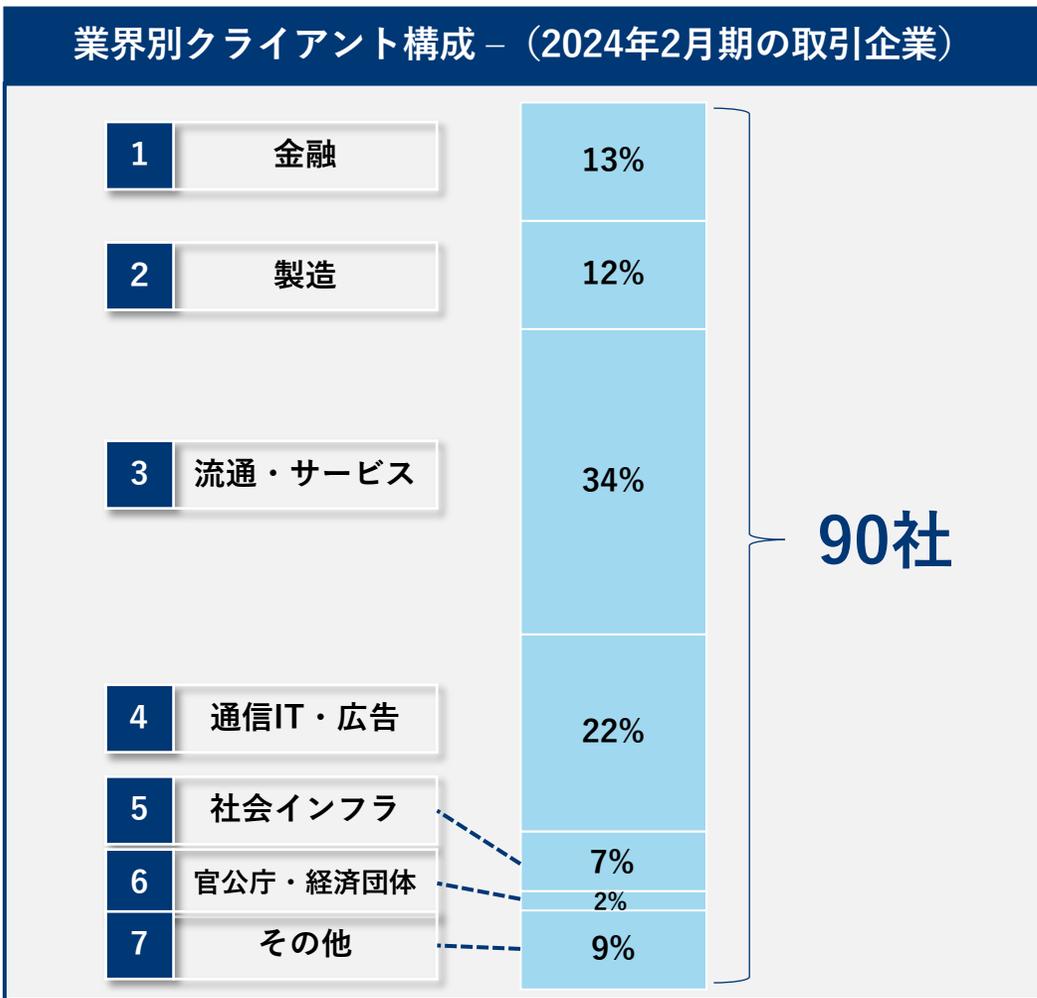


1. TMT : TECHNOLOGY, MEDIA, TELECOMMUNICATIONS

クライアント及びプロジェクト構成

業界やプロジェクトテーマに偏りなく、幅広いテーマでサービス展開
 日系/外資を問わず、各業界をリードする企業からスタートアップまで、数々のプロジェクトを推進

業界別クライアント構成 – (2024年2月期の取引企業)



	業界	企業	案件概要
1	金融	証券会社	デジタルサービス立案およびブランド戦略策定支援
		ネット証券会社	合併会社設立・立ち上げ支援
		損害保険会社	リテール向けデジタルサービス規格策定・立ち上げ支援
		損害保険会社	2025年の崖問題対策に向けたレガシーシステム刷新プロジェクト支援
2	製造	総合電機メーカー	DXソリューション事業戦略策定・立ち上げ支援
		自動車メーカー	海外子会社におけるデジタルマーケティング施策検討支援
		重工会社	エネルギー供給中期事業戦略策定支援
3	流通・サービス	アパレルメーカー	海外新店舗展開向け新DC 倉庫立ち上げに伴う業務システム移行支援
		商社	DXを軸とした新規ソリューションの事業化および拡販支援
		EC事業者	物流インフラを活用した新規事業策定支援
		IT	大手物流企業に対するIT中計の実行支援
4	通信IT・広告	ITサービス会社	デジタル&グローバル化推進に向けた中期経営計画策定支援
		通信キャリア	新サービス（コンシューマー向けプラットフォーム）立ち上げ支援
		放送事業会社	全社DX推進・基幹システム刷新支援
		広告代理店	東南アジア市場でのデジタル化、EC事業拡大に向けた新組織構想策定支援
5	社会インフラ	電力会社	送配電事業領域における新規事業開発支援
		エネルギー事業会社	働き方改革グランドデザイン支援
		建設会社	IoTを軸とした新規事業開発支援
6	官公庁	厚労省	特定システムに関わるヘルプデスク業務改善支援
7	その他	製薬会社	感情予測に関する新規サービスの開発支援
		不動産テック企業	住宅ローン業務DX事業推進支援
		ITサービス会社	がん領域の産学協創プラットフォームの構想策定支援

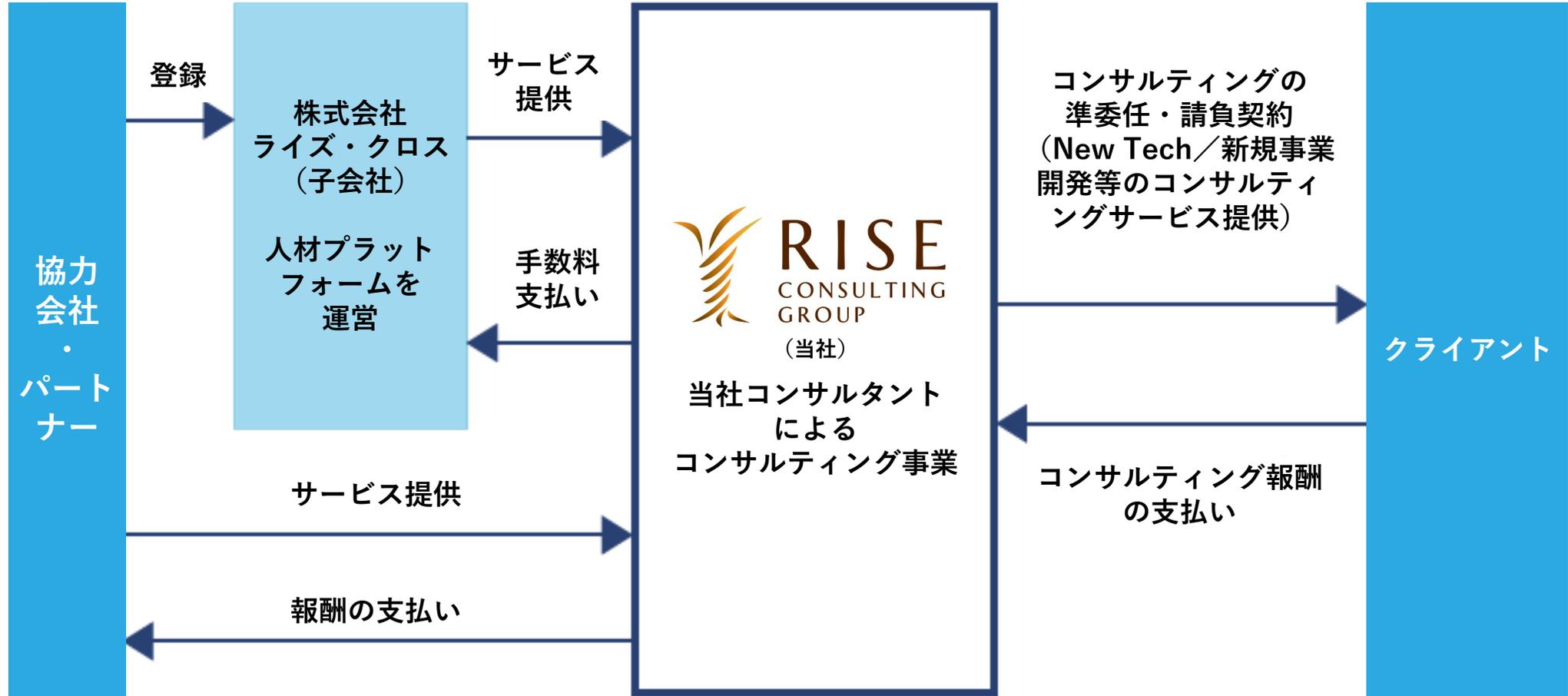
多様な業界の優良企業を中心に構成される顧客基盤

1	金融	2	製造
GeNiE Growth Network Empowerment SBI Holdings SBIネオトレード証券 SBI証券 日系大手証券会社 A社 日系大手保険会社 B社	BRIDGESTONE DENSO Crafting the Core HITACHI Inspire the Next KYOCERA Mitsui Chemicals RICOH SUZUKI TEL TOPPAN		
3	流通・サービス	4	通信IT・広告
J. FRONT RETAILING 三菱商事 三菱食品 MITSUI & CO. OPEN UP PERSOL スカパーJSAT	NTT docomo J:COM JSOL NTT DATA Tencent Cloud 大手広告会社D社		
5	社会インフラ	6	官公庁・経済団体
Eurus Energy 関西電力 三菱地所 大成建設 For a Lively World 大手電力会社 F社	JETRO Japan External Trade Organization 全国商工会連合会 Central Federation of Societies of Commerce and Industry 公益財団法人 日本英語検定協会 日本デジタル空間経済連盟 Japan Digital Space Economy Federation		
7	その他	astellas folio iYell いえーる HOKUTO KYOWA KIRIN NIPPONIA SBIC Corporation 助太刀	

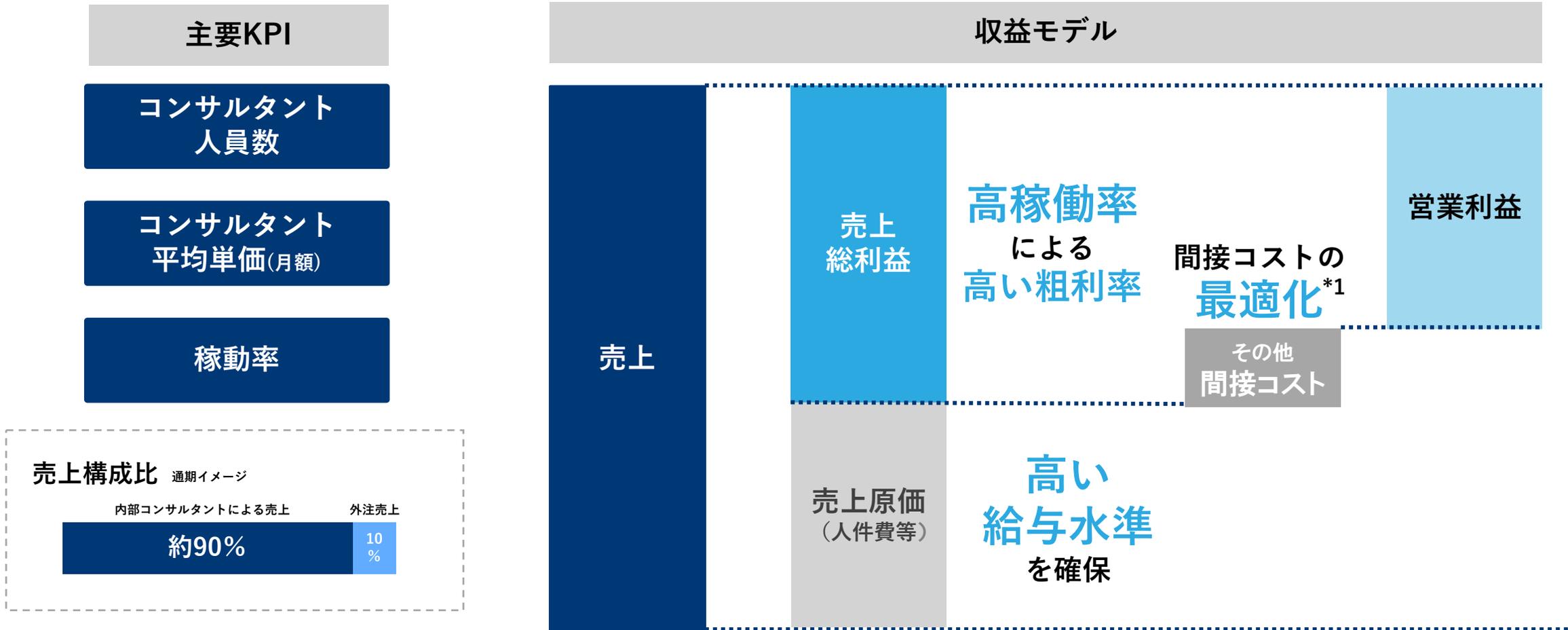
注記) 掲載許可の取得できているクライアントのみロゴや社名、サービス名を記載。アルファベット順で掲載。

1. 会社概要
2. **ビジネスモデルと優位性**
3. 24年2月期 通期決算概要
4. 成長戦略
5. 25年2月期 通期業績見通し
6. Appendix

当社グループの事業系統図



収益ドライバーは「人員数」「コンサルタント平均単価（月額）」「稼働率」
高稼働率と間接コストの最適化により、高い収益率を実現



1. 採用の効率化や管理部門の業務において、システム、自動化ツール（全社員へのメール配信・残業時間管理・原価計算等）、マクロなどを導入・運用すること等

RISEの競争優位性は主に以下3点

1

ユニークなコンサルティング手法

- ・ 「Scopeless」 「Hands on Style」 「More than Reports」 等での伴走支援により、リアルな結果を成果物として提供

2

バリュープライス

- ・ 厳選採用と充実した研修等により人材の質を担保
- ・ 競争力のある価格単価でのサービス提供

3

高稼働率を実現する仕組み

- ・ One Pool制により、様々なテーマに対して柔軟なアサインが可能
- ・ 原則1人1顧客のアサインにより、アイドルタイムを極小化

競争優位性① ユニークなコンサルティング手法（RISEの特徴）

「Hands on Style」「Scopeless」「More than Reports」等のコンサルティング手法を活用し、顧客の課題解決にフルコミット

一般的な従来型のコンサルティングファームの傾向



週に1、2回ほどの定例会の実施
定例会ベースの報告・討議



定例会に向けた大量の資料作成

- ・大量の資料作成に膨大な時間を要する
- ・役割分担（スコープ）を設定するため、柔軟性に欠ける
- ・パートナークラスの現場関与が少ない
- ・案件を掛け持ちすることが多く、コミット度合いは低い etc.

VS.

RISEの特徴

Hands on Style

「One Team」

顧客と一体となって
課題解決に取り組む

Scopeless

「スコープを設定しない」

日々変化する顧客の課題に
対し臨機応変に対応



More than Reports

「真の成果」

実行支援による
リアルな結果が成果物

Professionals

「顧客の右腕・右足」

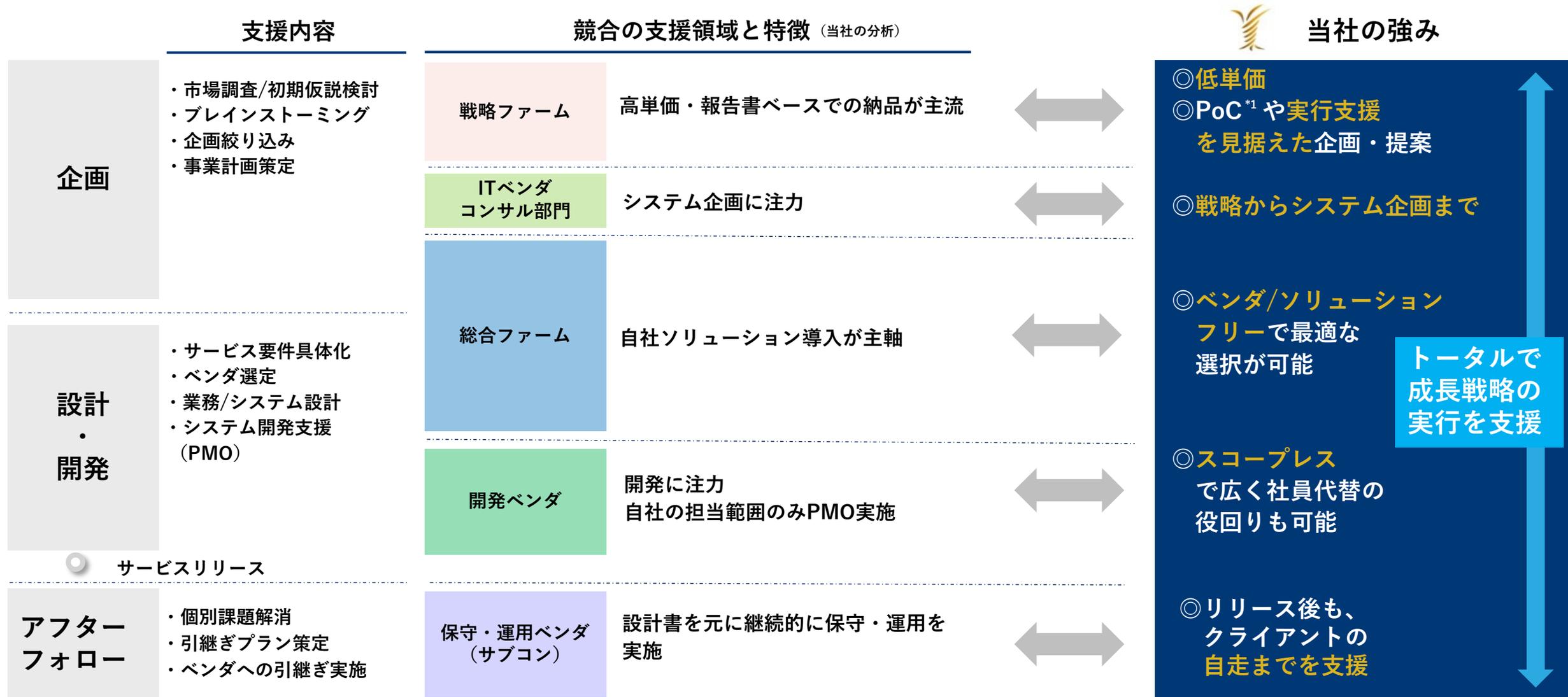
各分野のプロが
経營業務をサポート

- ◎基本1人1アカウント(顧客)。プロジェクトに100%コミットし、顧客と伴走するスタイル
- ◎資料作成に留まらず、実行支援による顧客の課題解決という結果が成果物
- ◎パートナークラスも顧客へのご支援に深く関与し、着実に成果を実現
- ◎マネージャークラスの手厚いOJT¹により若手の成長機会も確保
- ◎定額・少額による壁打ち相談相手²から周辺のプロジェクトテーマを拾い、順次案件化

1. OJT=On the Job Training。職場での実践を通じて業務知識を身につける育成手法
2. 専門性の高いシニアクラスのコンサルタントがCxO、事業本部長、部長に対して実施

競争優位性① ユニークなコンサルティング手法（エンド・ツー・エンドのサービスの提供）

企画から小さく入り、設計・開発から運用までトータルで成長戦略の実行を支援。長期的なパートナーへ



1. PoC=Proof of Concept：概念実証。新たなアイデアやコンセプトの実現可能性やそれによって得られる効果などについて検証すること。

競争優位性② バリュープライス

当社の優位性は主に「人材の質」と「価格の魅力」の2点
競争力を意識したバリュープライスでの高品質なコンサルティングサービスを提供可能

人材の質

採用・研修・タレントマネジメントの強化



- ◆ 採用
高い給与水準・キャリア選択肢の豊富さ等による競争優位の確立
- ◆ 研修
入社後の手厚い研修制度により専門分野のナレッジを習得できる
- ◆ タレントマネジメント
One Pool制により範囲を狭めず多種多様な案件に関与でき、豊富なキャリア構築が可能



価格の魅力

競争力を意識したバリュープライス

外資系戦略ファーム

(例) 高額ブランド料、研究開発、経費、低稼働率

外資系総合ファーム

(例) 同上 (価格差は、主に人件費の差)



当社

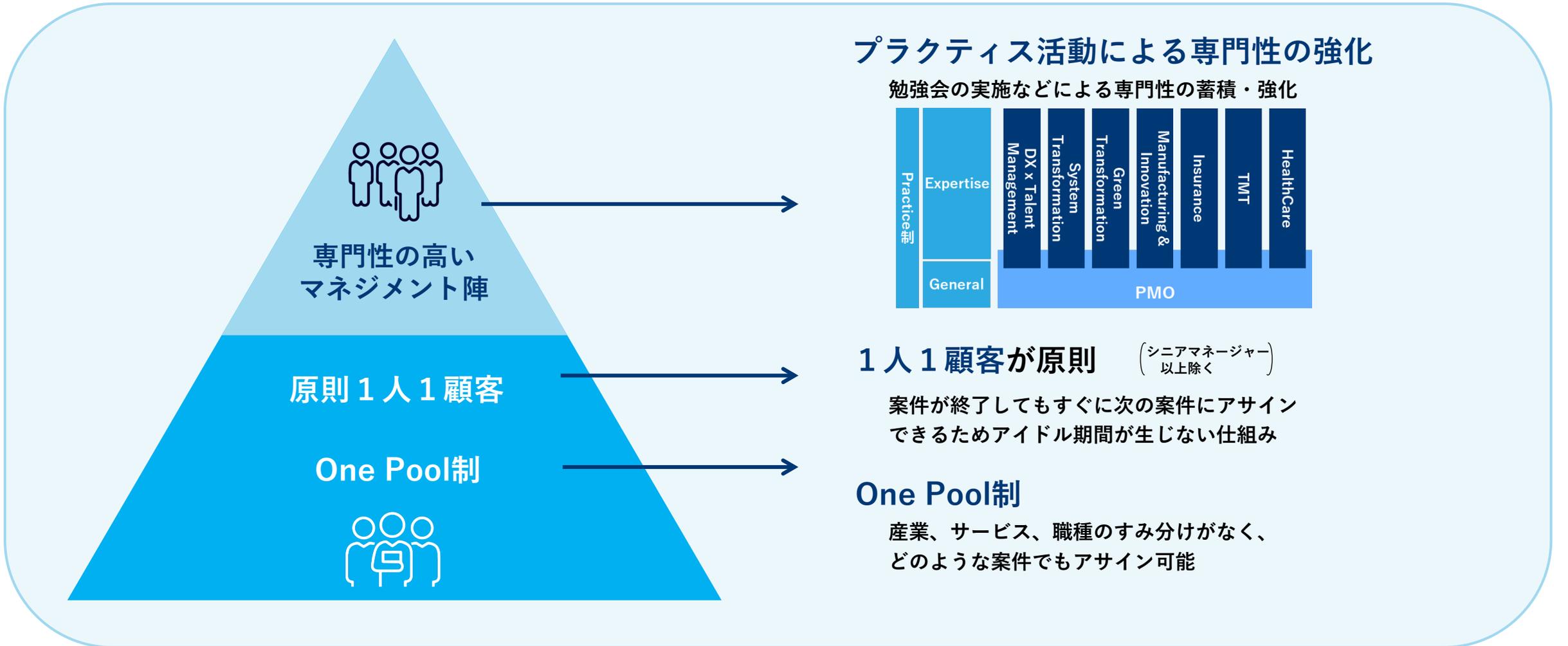
ブランド料なし、高稼働率、コスト意識

一般的な傾向



競争優位性③ 高稼働率を実現する柔軟な組織形態と仕組み

One Pool制と1人1アカウント(顧客)を基本とすることで、品質と高稼働率を担保
最適なアサインを実現するための仕組みが来ている

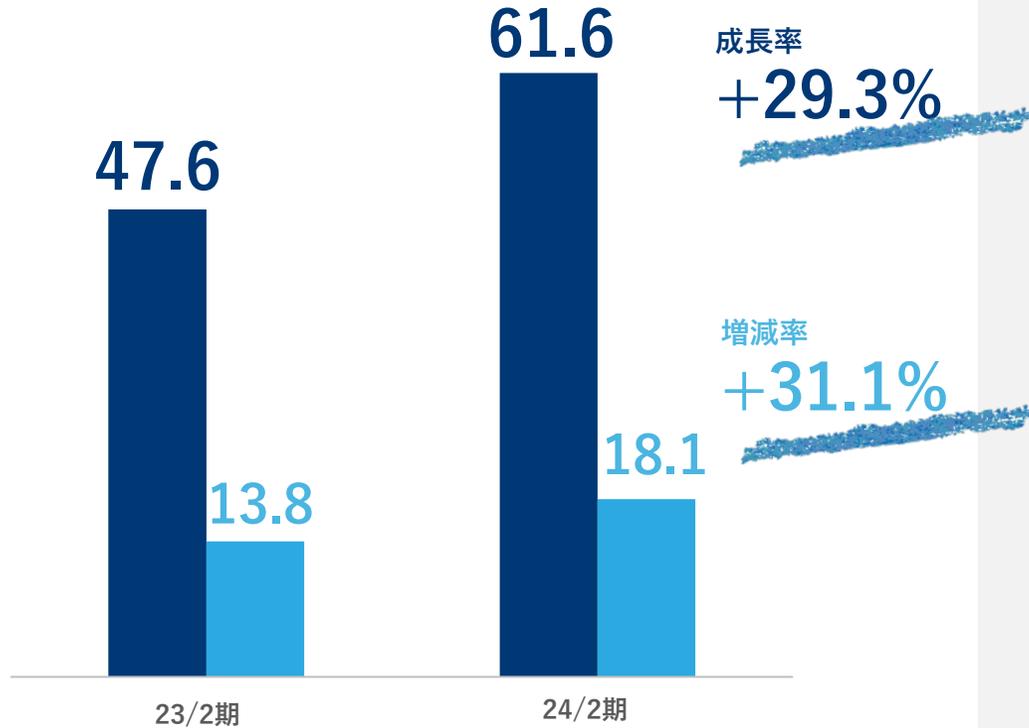


INDEX

1. 会社概要
2. ビジネスモデルと優位性
3. **24年2月期 通期決算概要**
4. 成長戦略
5. 25年2月期 通期業績見通し
6. Appendix

2024年2月期 通期 業績ハイライト

■ 売上収益 ■ 営業利益 (単位：億円)



売上総利益率 57.7%
営業利益率 29.3%

✓ 売上収益は、前期比 + 29.3% の成長

⇒ 主要KPIの進捗が順調に推移し、通期業績予想を達成

✓ 営業利益は、前期比 + 31.1% の増益

⇒ 効率的な採用活動を行い、通期業績予想に対して達成率114.1%
増減率は3Qよりも良化 (3Q累計+24.0% ⇒ 通期+31.1%)

✓ KPIは下記

コンサルタント人員数	230人 (4Q末時点)
稼働率*1	累計期間：88% (4Q会計期間：92%)
コンサルタント平均単価 (月額)*2	累計期間：269万円

1. 稼働率 = (コンサルティング事業に係る売上高 - 外注売上高) ÷ 100%稼働ベース仮定売上高
100%稼働ベース仮定売上高は、当該期間の休職者を除く所属コンサルタントの全員 (「稼働可能コンサルタント」という。) が100%稼働したと仮定した場合の当該期間の仮定売上高。算定の際は、役職かつ月別に当社内部規程で定められた各コンサルタントの受注時の平均基準単価に人数を掛け合わせ算定

2. コンサルタント平均単価 (月額) とは、コンサルタントあたりの月額単価の平均を示し、次のように算出される。コンサルタント平均単価 (月額) = 100%稼働ベース仮定売上高 ÷ 稼働可能コンサルタント。通期の平均単価は、各月の平均単価を算出し、それに対して年間平均を算出

2024年2月期 通期決算概要 (IFRS)

■売上収益は、前期比+29.3%の成長。通期業績予想を達成

■営業利益は、前期比+31.1%の増益

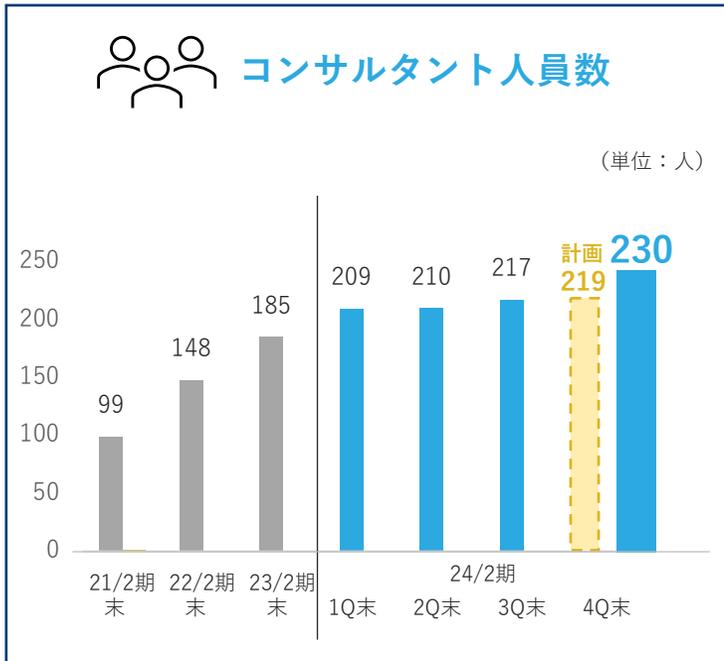
効率的な採用活動を行い、通期業績予想に対して達成率114.1%で着地

	23/2期 3Q累計	24/2期 3Q累計	前年同期比	
			増減額	増減率
売上収益	3,379	4,396	+1,017	+30.1%
売上原価	1,515	1,867	+352	+23.3%
原価率	44.8%	42.5%		
売上総利益	1,864	2,529	+665	+35.7%
売上総利益率	55.2%	57.5%		
販管費	848	1,247	+400	+47.1%
営業利益	1,019	1,263	+245	+24.0%
営業利益率	30.1%	28.7%		
EBITDA	1,070	1,316	+247	+23.0%
EBITDA率	31.7%	29.9%		
四半期/当期利益	657	855	+198	+30.1%
純利益率	19.5%	19.5%		

(単位：百万円)

23/2期 通期	24/2期 通期	前期比		24/2期 通期業績予想	達成率
		増減額	増減率		
4,761	6,156	+1,395	+29.3%	6,106	100.8%
2,129	2,604	+475	+22.3%	2,724	95.6%
44.7%	42.3%			44.6%	
2,632	3,552	+920	+35.0%	3,382	105.0%
55.3%	57.7%			55.4%	
1,258	1,728	+470	+37.4%	1,799	96.1%
1,377	1,805	+429	+31.1%	1,583	114.1%
28.9%	29.3%			25.9%	
1,450	1,877	+428	+29.5%	1,640	114.5%
30.4%	30.5%			26.9%	
966	1,315	+350	+36.2%	1,071	122.8%
20.3%	21.4%			17.5%	

重視するKPIの状況

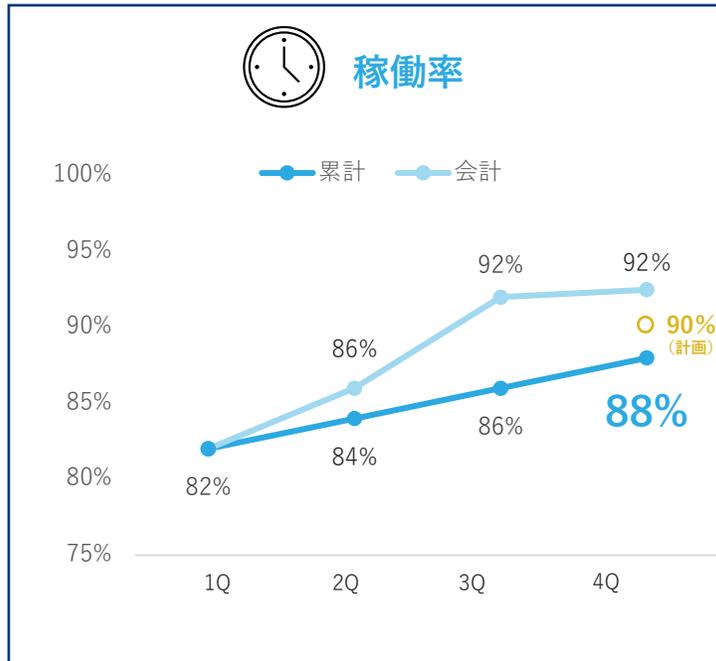


230人

- 役職の構成バランスを意識した採用を実施

対計画

上場による認知向上等により、特に下期において採用が期初の想定より好調に推移した

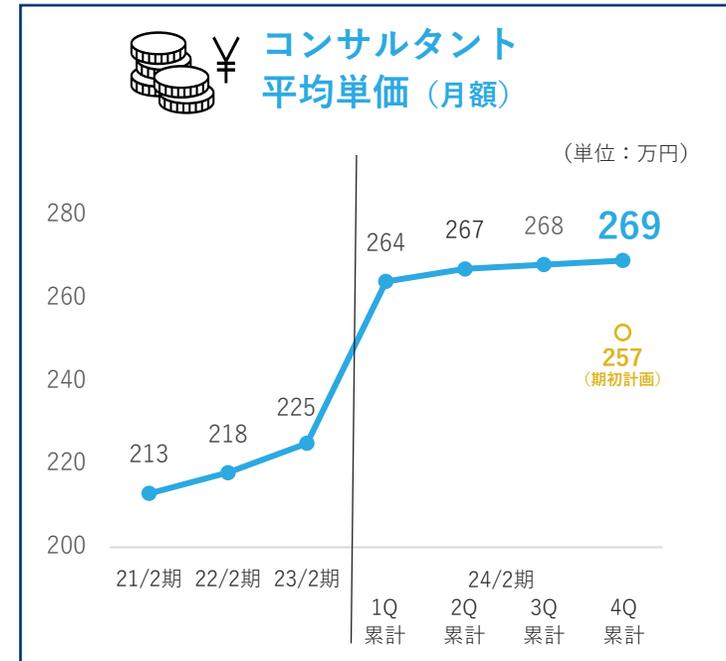


会計期間：92% 累計期間：88%

- 4月入社の新卒・中途をマネージャー以上の職位者が1ヶ月間研修、翌月(5月)は無償アサインのため1Qの稼働率は低くなる傾向
- 顧客企業の需要が増えるタイミングである年度末にかけて稼働率が上昇

対計画

基準単価アップに際して一定稼働を落としたこと、期末に想定より多くの採用が出来たことにより稼働率は若干未達となった



累計期間：269万円

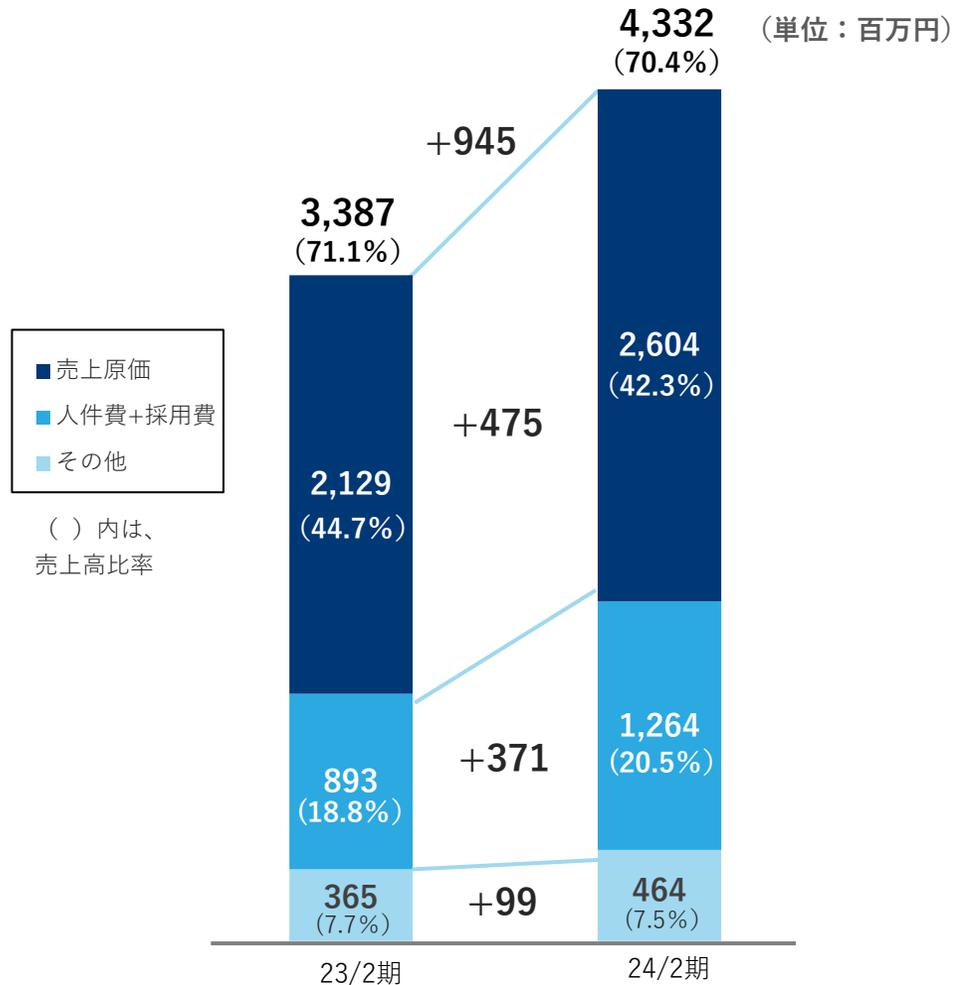
- 4月に全役職の基準単価アップを実施
- 2Q(6月)より、単価の低い新卒等がアサインされ、2Q以降は押し下げ要因となるが、それを上回り単価上昇

対計画

年度内で緩やかに基準単価アップが実現できる想定であったが、想定より早期(1Qから)に基準単価アップが実現できた

営業費用（売上原価＋販管費）

■ 人員増による人件費の増加や今後の成長の原資となる人員獲得のための採用コスト増があるものの、徹底したコスト管理により、高利益率を維持



主な増減要因

■ 売上原価 対前期 +475百万円

コンサルタント人員数の増加および外注の活用により増加

■ 販管費 対前期 +470百万円

● 人件費+採用費 +371百万円

- ・ コンサルタントの採用強化
- ・ コンサルタントがプラクティス*1などのプロジェクト外の活動をした場合、人件費が販管費に計上されるが、それが増加したため
- ・ 強固な経営基盤構築に伴うバックオフィス機能の拡充

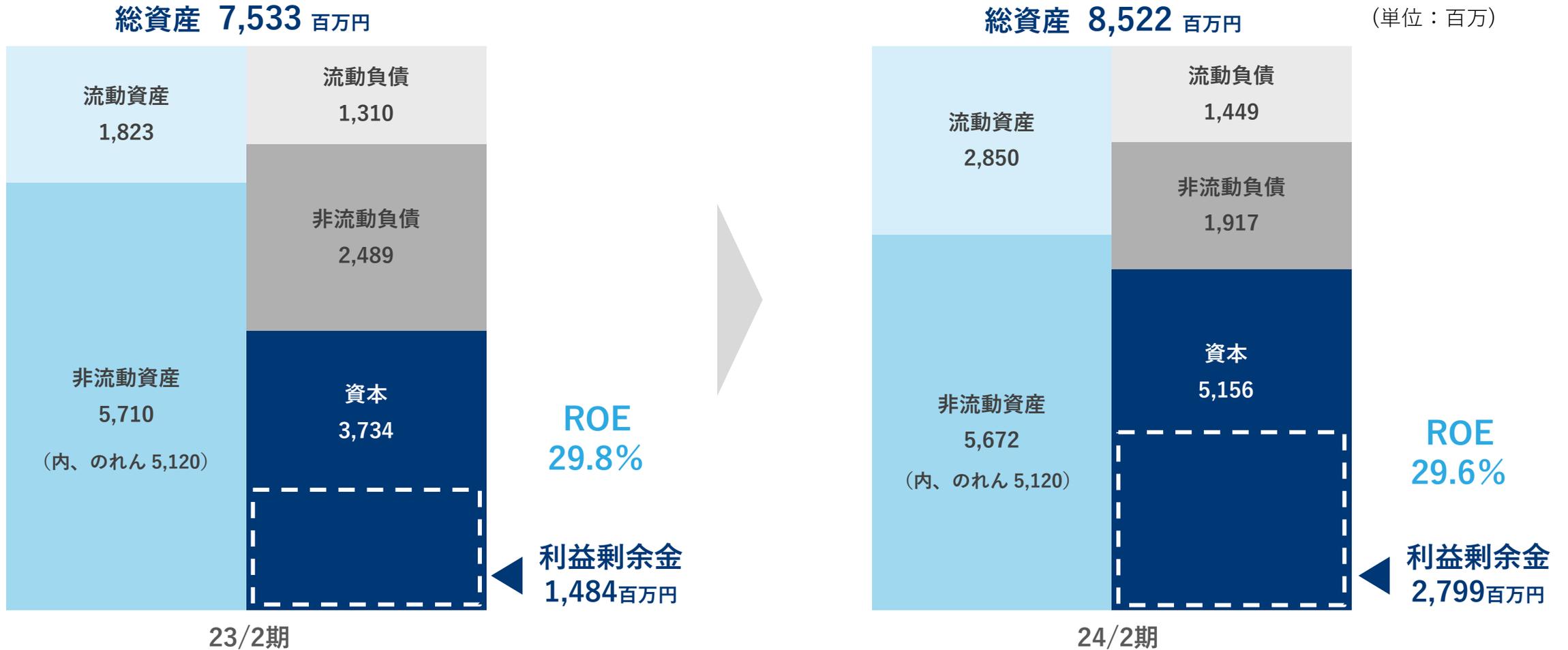
● その他経費 +99百万円

- ・ 営業活動費用等の増加

1. プラクティス制とはOne Poolの組織を維持しながらも、DXやSystem Transformation、Green Transformation、Health Careなど、クライアントからのニーズが高いテーマの研究開発、営業活動を行うコミュニティ（プラクティス）に所属できる制度

財政状態計算書 (BS)

■着実な利益の積み上げにより、利益剰余金は14.8億円→28.0億円



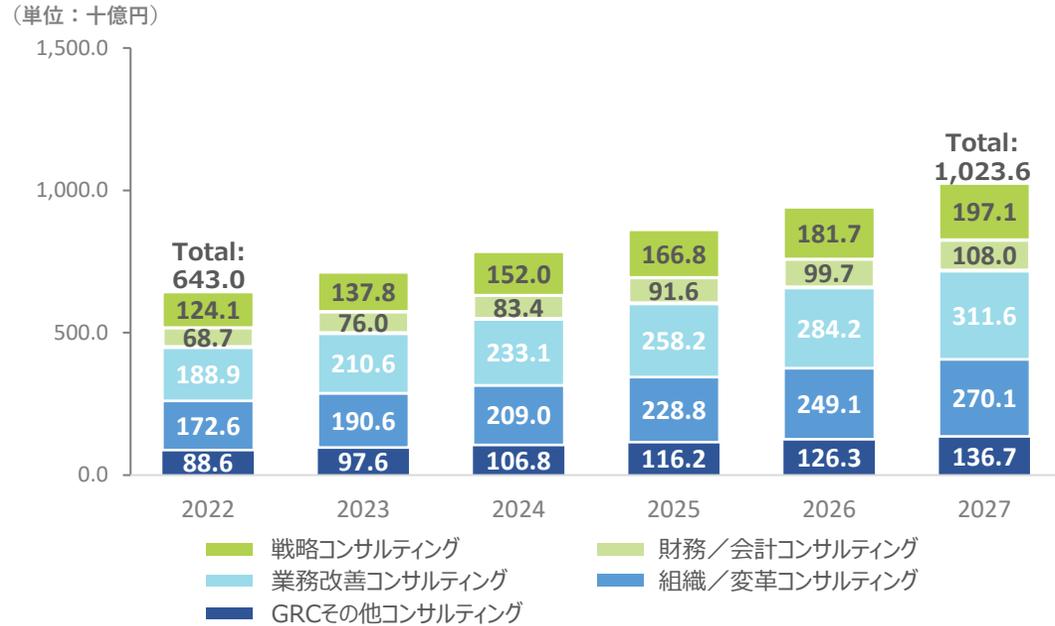
1. 会社概要
2. ビジネスモデルと優位性
3. 24年2月期 通期決算概要
4. **成長戦略**
5. 25年2月期 通期業績見通し
6. Appendix

国内コンサルティングサービスの動向

国内のコンサルティング業界は引き続き成長基調であり、当社が得意とする実行支援へのニーズが高まっている

国内コンサルティング市場*1*2

2022-2027年 支出額



サービスセグメント別 成長率

- ▲ 戦略コンサルティング CAGR 9.7%
- ▲ 財務/会計コンサルティング CAGR 9.5%
- ▲ 業務改善コンサルティング CAGR 10.5%
- ▲ 組織/変革コンサルティング CAGR 9.4%
- ▲ GRCその他コンサルティング CAGR 9.1%

年間平均成長率 (2022年~2027年)

9.7%

市場の見立て

■市場傾向

- 経営/事業改革へのDXニーズやAI導入等のニーズは依然として高く推移
- 部門横断/全社的変革支援等、**戦略策定+実行力が問われる支援**が拡大

■ポテンシャルとニーズ

- データ収集/分析/活用が不可欠な時代となっており、**DXと関連した戦略策定・業務改革等が普及**
- 顧客企業においてテクノロジー人材始め、**人材不足が深刻化**
- DX、脱炭素などのテーマが業界横断で広がる中、**各分野の知見、ノウハウが必要**

■課題

- コンサルティング人材の確保
-ビジネスコンサルティングスキル+テクノロジースキル

当社が提供する付加価値

市場動向に合った 知見・経験

- (例)
- ✓ DX事業化+大規模PMO
 - ✓ GHG可視化等脱炭素

役割 (実行支援)

- (企画支援に加え)
- ✓ プロジェクト伴走
 - ✓ チェンジマネジメント伴走

実行支援に必要な 柔軟性

- ✓ スコープレス
- ✓ スケジュール・体制変更への迅速な対応

1. 出典：IDC Japan, 2023年8月「国内ビジネスコンサルティング市場予測、2023年~2027年」(JPJ49210623)

2. 当社が事業を展開する領域のイメージであり、当社が2024年4月現在で営む事業に係る客観的な市場規模を示すものではありません。また、本スライドに記載の数字は、外部の調査資料に依拠したものであり、その正確性にはかかる調査資料に固有の限界があるため、実際の規模とは異なる可能性があります。

今期も主要KPIの伸長による着実な成長に注力
加えて、中期的な成長に向けた施策も取り組みを開始

創業～IPO期

短期

中期

長期

“最高品質のデリバリーが最大の営業戦略”をモットーに、顧客からの信頼を獲得

- 顧客からの信頼を得ることで、継続・長期契約や別部署の紹介等に繋げ、営業基盤を拡大

既存主要KPIの伸長による着実な成長

- 競争優位性を維持しつつ基準単価のアップ（昨年度、全役職基準単価アップを実施）
- 採用強化による優秀な人材の確保（昨年度計画を超過達成、継続して注力）
- 営業体制の強化

※（ ）は実績

- One Pool制のスケラビリティ確保
- TAM^{*1}の拡大

- プラクティス制とOne Pool制の連動
- 顧客、協業先の多様化

収益モデルの多角化

- 協業または自社による新規開発を想定

これまで

「今期注力」

「今後の種まき」を開始

1. TAM= Total Addressable Market
2. 短期・中期は3～5年、長期は5年超のイメージです

市場ニーズを踏まえ、当社の強みを継続させつつ、今期は「人材獲得」と「案件獲得」にドライブをかける

継続させる当社の強み

“最高品質のデリバリーが最大の営業戦略”
下記を強みに顧客からの信頼を獲得



採用活動のスピード・ROI

一人ひとりのWell-Being
を意識したリテンション

One Pool制による高稼働率
×
プラクティスによる専門性

高い実行力、案件拡大に
寄与する4つの手法^{*1}

競争力を意識した
バリュープライス



新たにドライブをかけること

これまでの強みに加え、
「人材獲得」と「案件獲得」にドライブをかける

高成長の継続に向けた
チャレンジ

激化する採用競争
の中で、
さらなる人員増

大口顧客の増加・
多様化の必要性

採用 = 「人材獲得」
へのドライブ

営業 = 「案件獲得」
へのドライブ

1. 4つの手法とは、Appendix「RISE独自のアプローチ」ページをご参照ください。



採用（人員数）と営業（稼働率、平均単価）の両輪にドライブをかける

採用では母集団確保のための取り組み強化・体制強化を行い、営業では営業部門の拡大を行う
加えて中長期の成長に向け今後の種まきを開始

採用 = 人材獲得
へのドライブ

営業 = 案件獲得
へのドライブ

「今期注力」

自社

- ✓ ROIも意識しつつ採用への投資拡大
 - 採用チャネル面
 - 1Day選考会增加
 - エージェントも積極活用
 - 体制面
 - 採用オペレーション人員増
- ✓ 早期戦力化可能な育成環境・仕組みの徹底

- ✓ 新規案件開拓の強化に向けた営業工数の確保
 - プラクティスにおける営業活動本格化
 - 営業部門の拡大



「今後の種まき」

協業

他社人材も活用・育成することで、今後増大する案件に対応

パートナー企業との共同営業で案件増大を図る

他収益モデル

中長期の成長に向けて、現ビジネスモデル以外の稼ぎ方にトライ開始

(例)
成功報酬
レベニューシェア
代理店モデル等



今後の成長に向けて、営業・案件獲得の強化を行う

- ・ 人員数は、案件拡大にあわせて採用・育成を強化していく
- ・ 稼働率は、営業部門の拡大に伴い、戦略的に若干下げ、営業工数を確保する
- ・ 平均単価は、バリュープライスと単価アップの両立を検討していく

コンサルタント 人員数



- ・ 人材の厳選採用および採用活動への積極投資
- ・ 早期戦力化可能な育成環境の継続
- ・ リテンションに寄与する施策の継続

(24年2月期)
230人



(25年2月期予)
278人

稼働率



- ・ 高稼働率を維持しつつ、組織変更により営業工数を確保
 - －プラクティスによる営業強化
 - －営業部門の拡大

(24年2月期)
88%



(25年2月期予)
86%

コンサルタント 平均単価(月額)



- ・ 価格改定後の単価を継続
- ・ バリュープライスと単価アップの両立を継続検討

(24年2月期)
269万円



(25年2月期予)
270万円

1. 稼働率 = (コンサルティング事業に係る売上高 - 外注売上高) ÷ 100%稼働ベース仮定売上高
 100%稼働ベース仮定売上高は、当該期間の休職者を除く所属コンサルタントの全員（「稼働可能コンサルタント」という。）が100%稼働したと仮定した場合の当該期間の仮定売上高。算定の際は、役職かつ月別に当社内部規程で定められた各コンサルタントの受注時の平均基準単価人数を掛け合わせ算定

2. コンサルタント平均単価(月額)とは、コンサルタントあたりの月額単価の平均を示し、次のように算出される。コンサルタント平均単価(月額) = 100%稼働ベース仮定売上高 ÷ 稼働可能コンサルタント。通期の平均単価は、各月の平均単価を算出し、それに対して年間平均を算出

3. 矢印は当社が想定している成長イメージです。



これまでの方針・施策は継続しつつ、さらなる人員数の拡大に向けた施策を複数開始

継続すること

サービスの質に直結する優秀な人材の厳選採用と
早期戦力化可能な育成環境・仕組みの徹底

プロジェクト
アサイン

ピラミッドを意識した
チーム組成で品質を担保

パートナー層1割

マネージャー層3割

メンバー層6割

人員構成/
採用計画

上記のバランス
を重視した採用を行う

採用
オペレーション

コンサル社員主導での採用施策の企画・実行
CQO¹によるケース面接/スキルチェックの標準実施
スピーディな選考

経験者採用

経験者採用を基本とした採用方針

育成環境

実践的な研修による即戦力化の加速
自身のコンサル能力を定点観測できる仕組み
OJT（実践での育成環境）の絶対量確保



新たに行うこと

ROIを勘案しつつ、採用人数の拡大に向けたアクセルを踏む

採用
チャンネル

若手²
メンバー
層

中堅²
～
シニア

- ROIの高い1Day選考会の実施回数を倍増

⇒11回→20回へ

- エージェントの活用強化による積極投資

⇒活用比率約2割から倍増を予定

- 採用企画・オペレーション担当者の増員

⇒増加する面接調整等への対応力確保

採用体制

1. CQO = Chief Quality Officer（最高品質責任者）

2. 若手メンバー層：アナリスト、コンサルタントを想定。中堅：シニアコンサルタント以上を想定

人員数の拡大 ～早期戦力化可能な育成環境・仕組み～

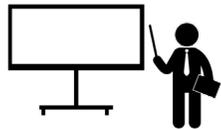


体系だった研修カリキュラムによるOff-JTの環境と手厚いOJT体制により早期戦力化する仕組み・環境を構築。仕組み化により品質を担保した組織拡大を目指す

新卒・中途未経験者への対応

実践的な研修による即戦力化の加速

- － 4・7・10月に1ヶ月間（約160時間）の入社者研修を実施
- － 研修設計者は、20年間研修設計・コンテンツ開発・講師育成・講師を行ってきた当社常務
- － 実践的で最新の研修構成



コンサル能力を強化したい外部企業への外販も実施
累計で500名以上¹が受講し、高評価獲得

コンサル能力のアセスメント^{*2}

自身のコンサル能力を定点観測できる仕組みの構築

- － 年2回、自身の作った提案書を本番ながらプレゼンする研修を実施
- － 最新で実戦レベルのRFPに沿って提案書を作成
- － 客観的な評価方法により、自身の実力値が測定される
⇒ 点数・強み・改善機会がフィードバックされ、持続的な成長へ



営業力・経営課題解決能力を強化したい外部企業へも外販を実施
受講者は累計で100名以上¹

プロジェクト支援を通じたOJT

OJT（実践での育成環境）時間の確保

- － 原則1人1顧客制のため、マネージャー層による手厚いOJTが可能
- － メンバーは上位層から常に学ぶことが可能な環境



- 品質管理・人材戦略本部が横串の組織としてOJTの型化・モニタリングを実施
- 属人化・品質差を排除し、品質を担保した組織拡大が可能

1. 2022年10月より実施し、一部受講者も含む
2. 原則、対象者はアナリストからシニアコンサルタントまで



リテンションに影響を与える各要素に対し、様々な施策で対応
経営陣中心に、社員のWell-being向上を意識しつつ、状況把握と対策をタイムリーに実施

リテンションに肝要な要素

当社の施策

実利的 メリット	①報酬	役割や業務内容、実績に見合った報酬
	②キャリア	各々が描く将来に向けた成長機会
働きやすさ	③ワークライフバランス	仕事とプライベートの両面が充実できる環境
	④人間関係	適切なコミュニケーションにより仕事を円滑に進められる環境
	⑤組織文化	風通しが良く、前向きに仕事に取り組める文化



- 透明性あり合理的な評価制度運用
他社に劣らない給与水準
- 成長機会を醸成する様々な支援制度
メンター制度、プラクティス制度
志向性面談
- 多様な働き方を支援する制度/基盤
残業時間コントロール
ロケーション選択制度
- 共感・共創意識を有するチームビルディング
サークル制度、定期イベント

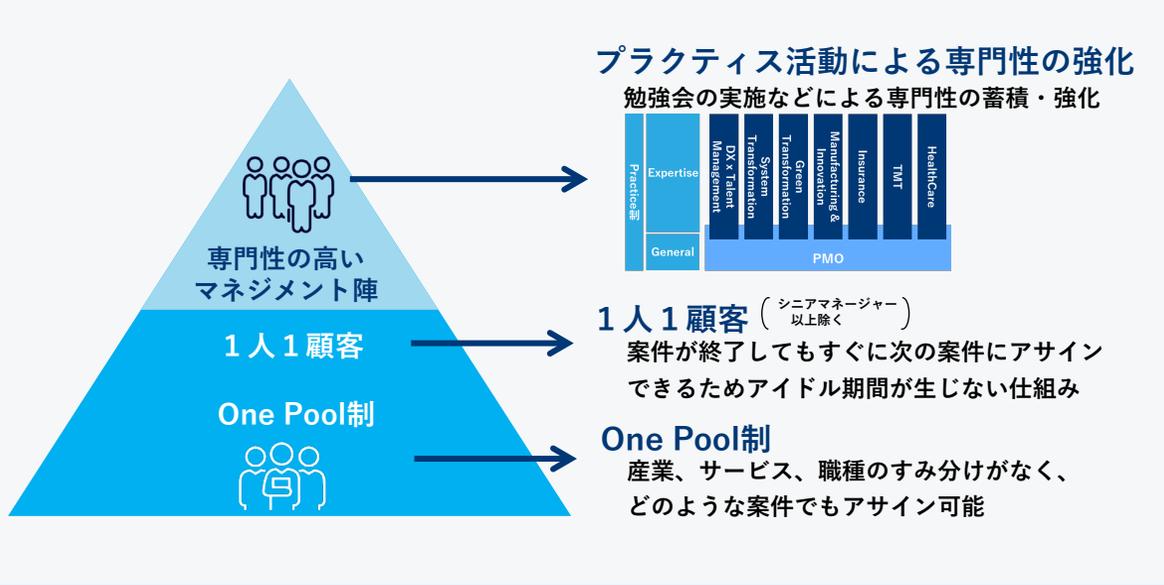




アサインについてはこれまでの方針を維持し、One Pool制とプラクティスの両立を図る
 営業については、Business Development部を新設し、これまで以上に新規アカウント獲得に注力

継続すること

高稼働率を実現する仕組み



既存顧客の深耕 (営業)

- Hands on Style^{*1}により内部のことを良く理解しているため、既存の案件終了前に、別案件 (同事業部別テーマ、別事業部) の獲得を実行

1. クライアントに深く入り込み、一体となって課題解決に挑む「常駐型」の経営支援サービス



新たに行うこと

新規アカウント獲得に注力できる組織体制変更を実施

プラクティスによる営業の強化

- プラクティス専任人材の配置
- プラクティスの選択と集中
 - 顧客基盤を持ち成長性が高いプラクティスへリソースを集中

営業部門の拡大

- Business Development部の新設による新規アカウント開拓強化
 - 経験者によるインサイドセールス立ち上げ
 - 営業マーケティングツール等へ一定の投資



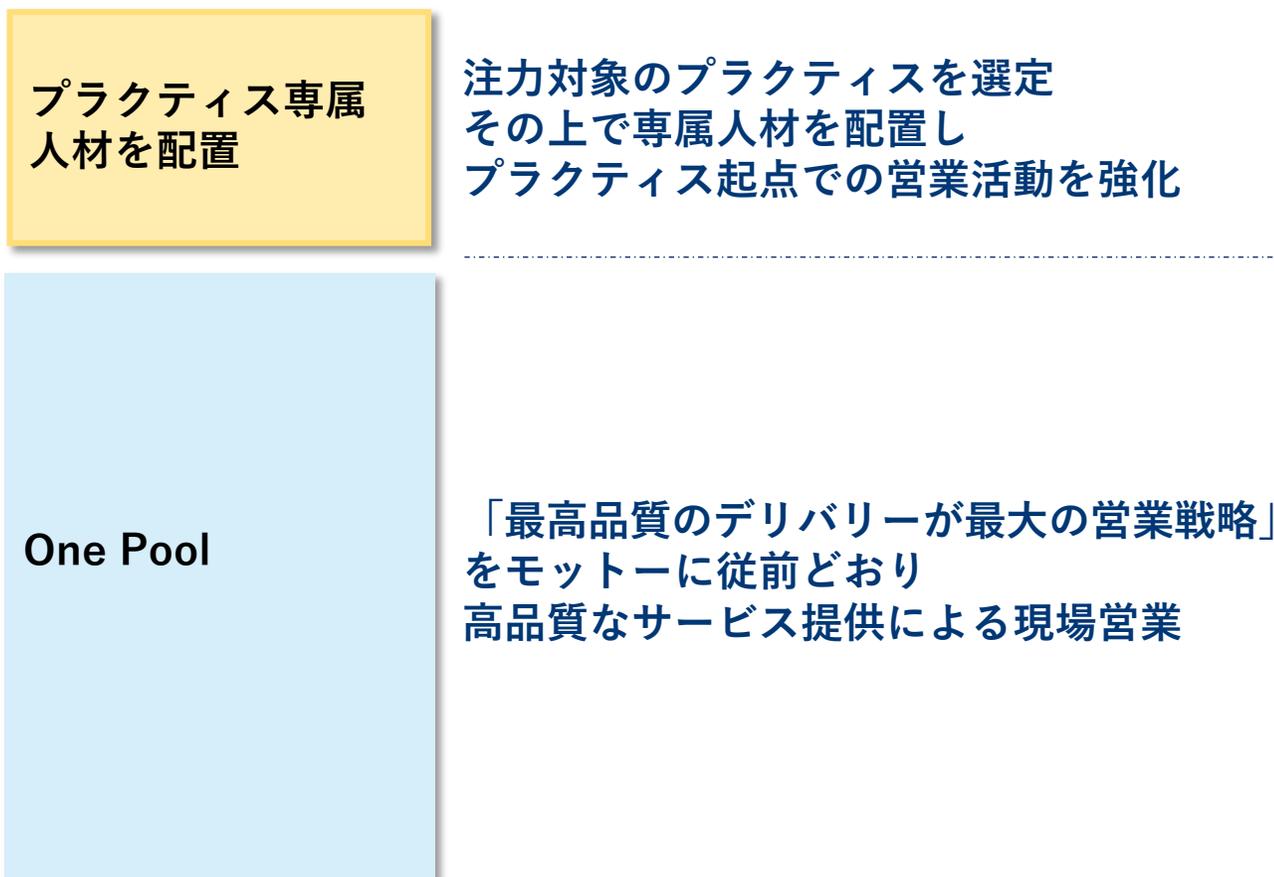
25年2月期よりプラクティスの専属メンバーを配置

プラクティス起点による営業活動を強化し、案件規模および新規案件獲得の拡大を目指す

概念図



今期営業方針



1. TMT : TECHNOLOGY, MEDIA, TELECOMMUNICATIONS

稼働率 + 営業

25年2月期より、Business Development部を新設

新規アカウント開拓を進めることで、当社の定石である「小さく入って大きく」ご支援する顧客を増やしていく

これまでの新規アカウント開拓

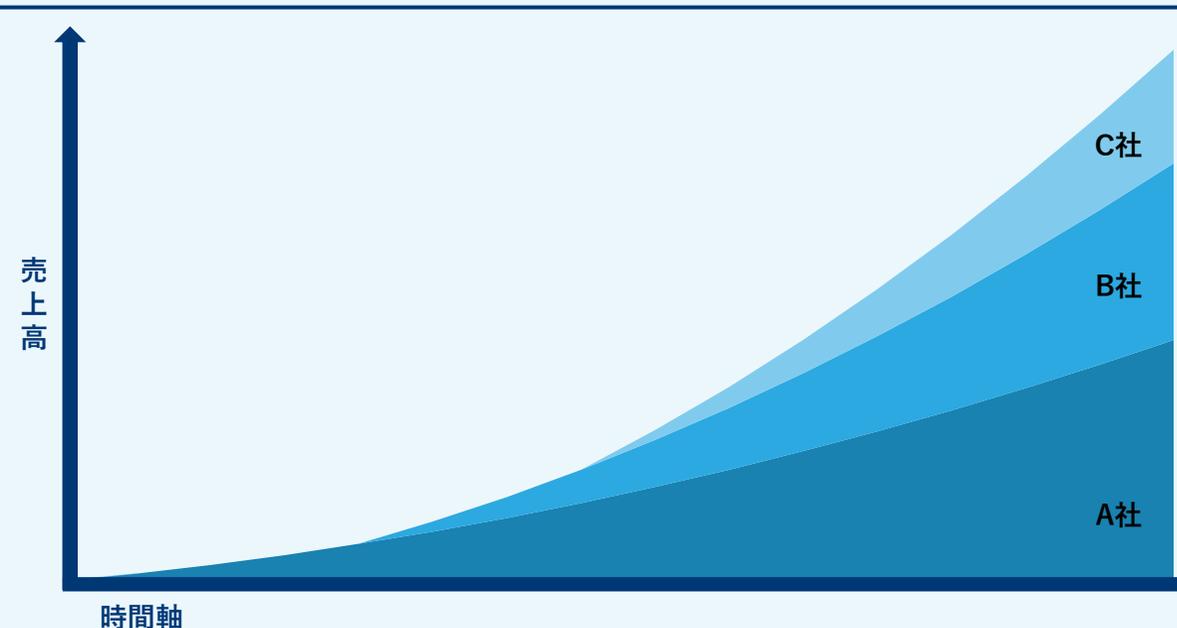
- プッシュ型とプル型の両面でのアプローチ
 - ・ CRO^{*1}直下の営業専任部隊による新規アポ（2名程度）
 - ・ 案件マッチングサービスの活用
 - ・ 営業顧問契約の活用、当社HPからのプル型受注等
- 専門知識を持ったパートナーによるクロージング

これから

上記に加え、下記施策を実施

- Business Development部を新設し、新規アカウント開拓を増やしていく
- Business Development部は営業に注力
 - 経験者によるインサイドセールス立ち上げ
 - 営業マーケティングツール等へ一定の投資

新規アカウントの拡大イメージ



- 伴走支援で顧客に入り込むことから次の提案へ繋げやすく、新規開拓後に売上は徐々に拡大していく傾向
- 「小さく入って大きく」を増やしていく

1. CRO = Chief Revenue Officer (最高収益責任者)



昨年度改定した単価を維持

その上で、バリュープライスと単価アップの両立を引き続き検討していく

価格の魅力

競争力を意識したバリュープライス

外資系戦略ファーム

(例) 高額ブランド料、研究開発、経費、低稼働率

外資系総合ファーム

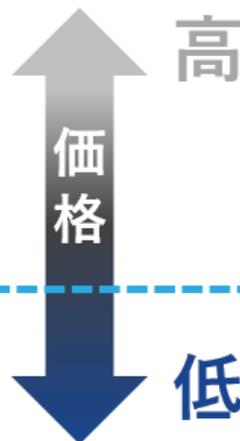
(例) 同上 (価格差は、主に人件費の差)



当社

ブランド料なし、高稼働率、コスト意識

一般的な傾向



バリューを出せる人材のさらなる育成

プラクティスリーダーへの売上目標設定

プラクティス専属の人材を明確にし、
専門性・価値提供力を強化

高付加価値案件等は、
バリューに合った価格設定を個別に実施

当社の方針をご理解頂き、一定の質が期待できるフリーランスやアルムナイを長期パートナーとして確保し、内製の人材だけでは対応できない売上獲得の機会損失を防ぎ、売上の拡大を目指す

共創

人材調達ソリューションの一躍

自社による採用に加え、フリーコンサルタント・外部パートナーを巻き込んだ、事業成長を企図
⇒フリーコンサルタント・外部パートナーとのビジネス共創

共働

当社のMISSIONを共に実現するパートナー

互いのケイパビリティを補完し合うことで、顧客への価値提供を最大化
⇒フリーコンサルタント、外部パートナーとの共働

共感

フリーコンサルタントに正当な評価を、共に成長を

契約時の着手金を含め当月中に支払するなど、フリーコンサルタントが共感する施策が多数

外注売上

(25年2月期予)
6.9億円

社内人材による売上確保を優先するが、内製の人材だけでは対応できない売上獲得の機会損失を防ぎ、売上の最大化を目指す

(24年2月期)
6.0億円

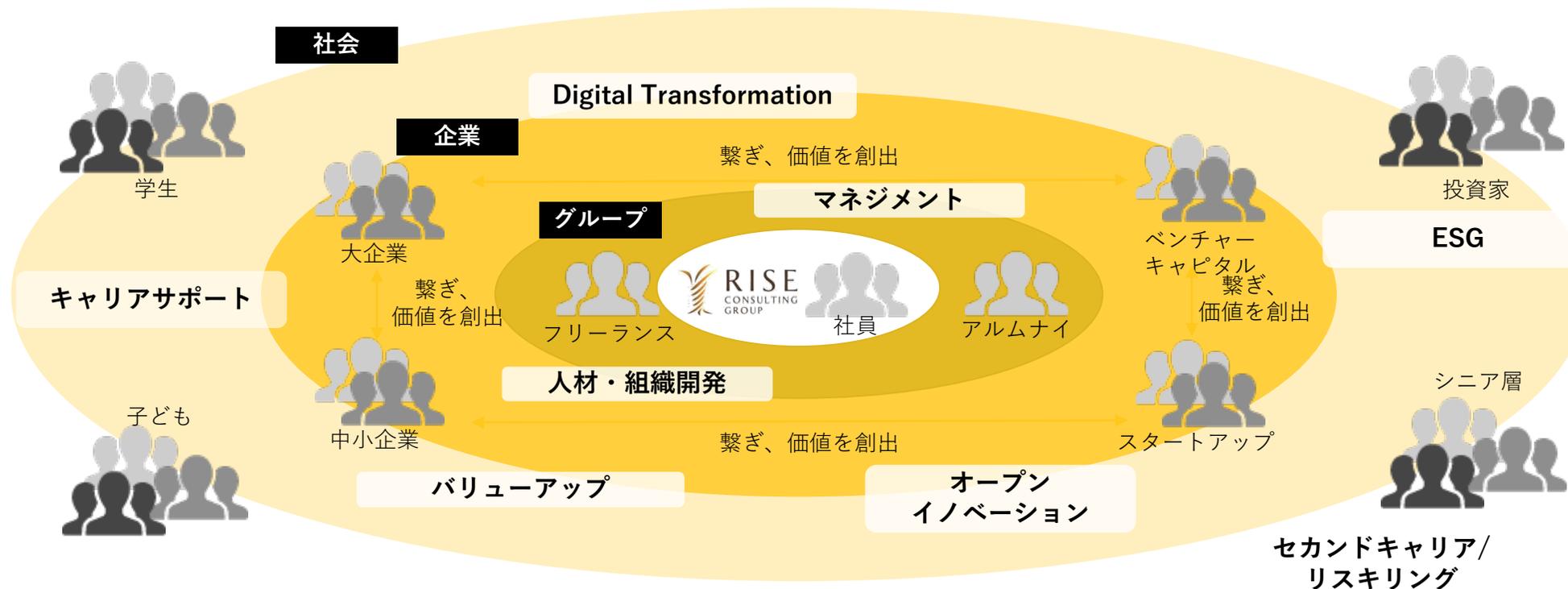
期初予想6.5億円に対しては、採用好調により社内的人员が潤沢に確保出来たこともあり、計画より低い水準で着地

1Q累計： 1.6億円
2Q累計： 2.9億円
3Q累計： 4.3億円

個を強くし、縦横の連携も強める

RISE社員を中心に、人や企業の価値・可能性を無限につなぎ、共同して価値を最大化していく

「RISEが実現するオーケストラ型プラットフォーム」



INDEX

1. 会社概要
2. ビジネスモデルと優位性
3. 24年2月期 通期決算概要
4. 成長戦略
5. **25年2月期 通期業績見通し**
6. Appendix

2025年2月期 業績予想（通期）

- 売上については、コンサルタント人員数の拡大をドライバーに対前年+24.5%の成長を見込む
- 営業利益については、将来的な売上の拡大のために採用強化、営業部門の拡大、管理体制の強化を行うため、対前年+13.9%の増益を想定

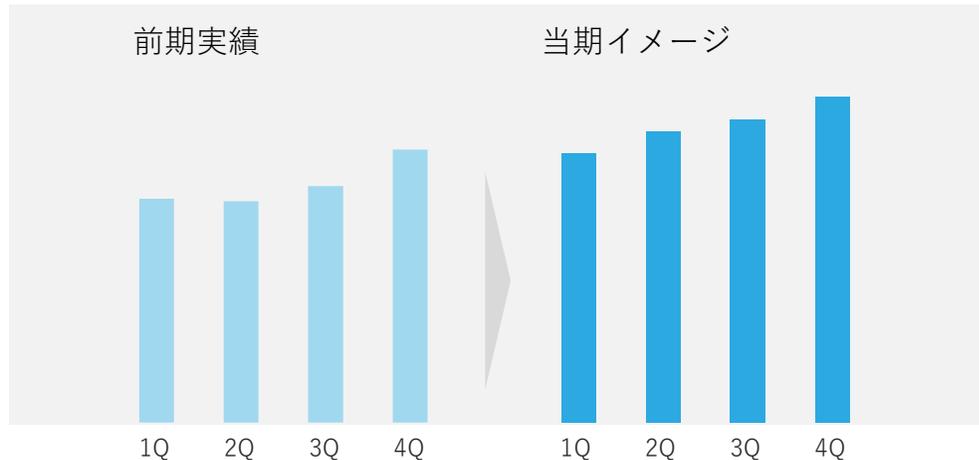
(単位：百万円)

	24/2期 通期実績	25/2期 通期業績予想	前期比	
			増減額	増減率
売上収益	6,156	7,666	+1,510	+24.5%
売上原価	2,604	3,267	+663	+25.5%
原価率	42.3%	42.6%		
売上総利益	3,552	4,399	+847	+23.8%
売上総利益率	57.7%	57.4%		
販管費	1,728	2,343	+615	+35.6%
営業利益	1,805	2,056	+251	+13.9%
営業利益率	29.3%	26.8%		
EBITDA	1,877	2,089	+212	+11.3%
EBITDA率	30.5%	27.3%		
当期利益	1,315	1,384	+69	+5.2%
純利益率	21.4%	18.1%		

業績予想における考え方・前提

25年2月期		前提
売上	前期比 +24.5%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 足元の需要も好調であり、引き続き堅調に推移する想定 ・ 25/2期は今後の成長を見据え、営業・案件獲得の強化を行う。そのため営業部門を拡大し、戦略的に稼働率を若干下げ、営業工数を確保する ・ 案件拡大にあわせて採用・育成を強化していく ・ 1Qは前期に請負による売上が多く計上されたこともあり、前年同期比の成長率は2割程度を想定
営業利益	前期比 +13.9%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 25/2期は上記戦略に伴い、成長に向けた採用の強化、営業の工数確保、体制強化等を行う想定のため、営業利益率は一定抑えられるが、通期では対前期増益を想定 ・ 1Qは特に採用強化によるコスト増を想定
当期利益	前期比 +5.2%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 24/2期は雇用促進税制による税額控除が適用されたが、25/2期の計画上は適用の有無が未定のため、保守的に織り込んでいない

売上



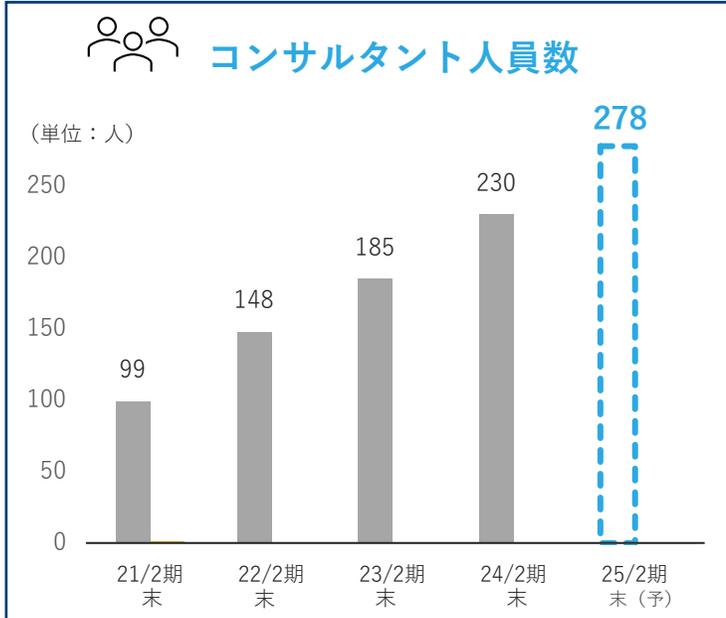
営業利益

< 販管費の主な増減想定 >

- ・ 採用強化に伴う費用の増加
- ・ コンサルタントの人件費増加（コンサルタントがプラクティスなどのプロジェクト外の活動をした場合に人件費が販管費に計上される。）
- ・ BOの体制強化に伴う費用の増加 等

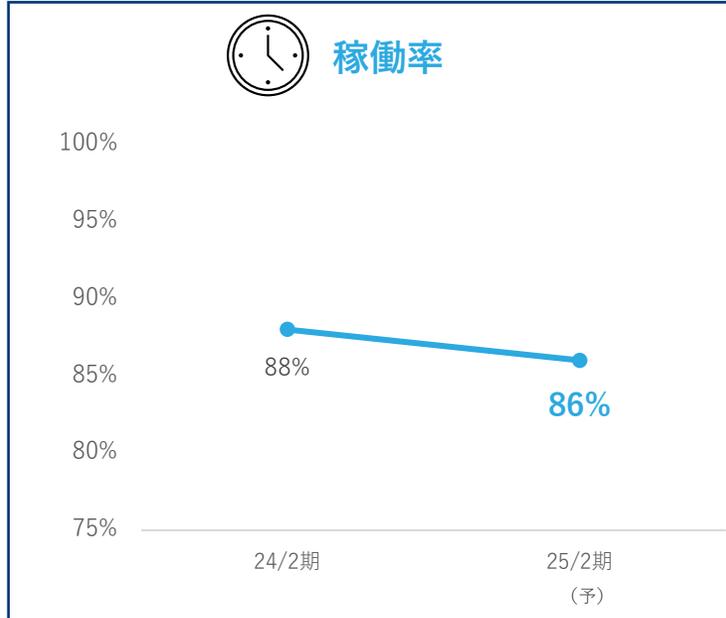
業績予想における考え方・前提 (KPI)

■高稼働率と昨年改定した平均単価を維持しつつ、コンサルタントの人員数を拡大して成長を見込む



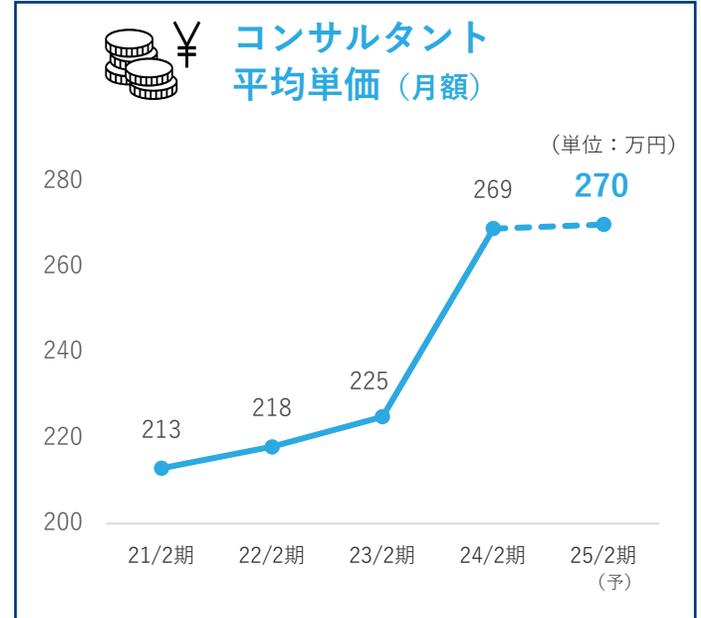
25/2期 (予) 278人

- 採用は順調
- バランスを意識した厳選採用を行いながらコンサルタントの人員数は25/2期末時点で278人を見込む



25/2期 (予) 86%

- 営業部門を拡大し、戦略的に稼働率を若干下げ、営業工数を確保する



25/2期 (予) 270万円

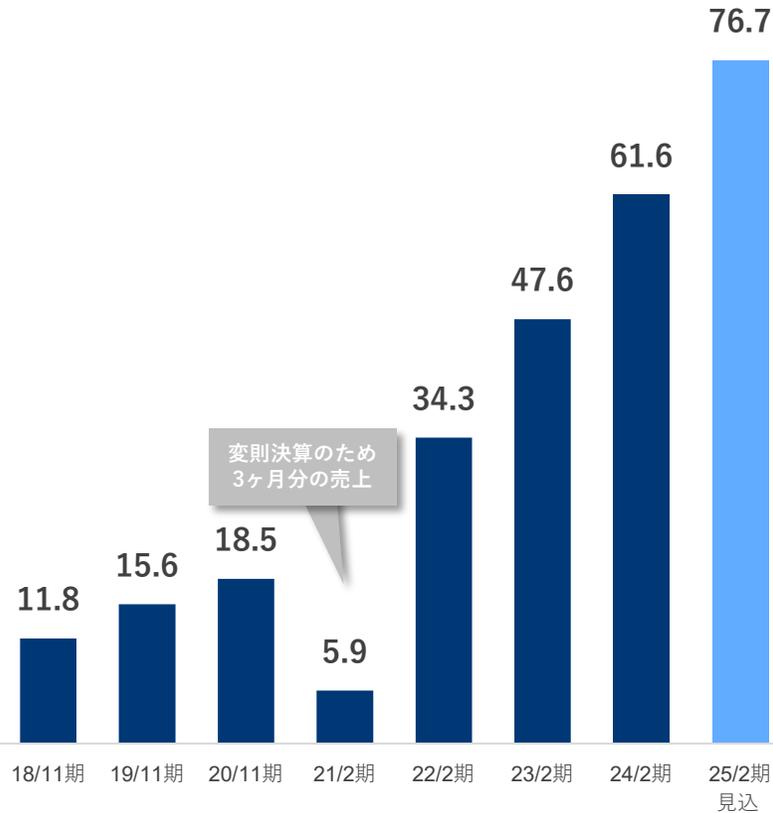
- 24/2期は全役職の基準単価アップを実施。結果として20%程度の単価上昇
- 25/2期は前期同等程度の単価を維持する見込み

財務数値の推移及び見込

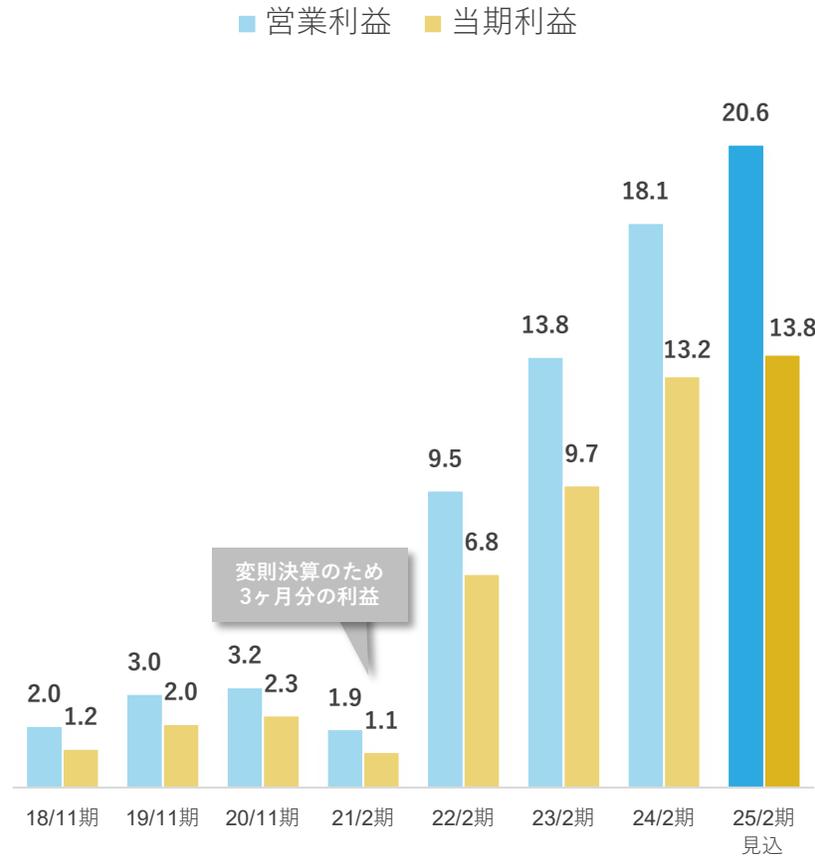
■ 売上収益は対前期+24.5%の76.7億円を予想。引き続き拡大を見込む

■ 中長期的な成長を見据え、戦略的に一定の費用を増加させるものの、順調に利益を積み増し

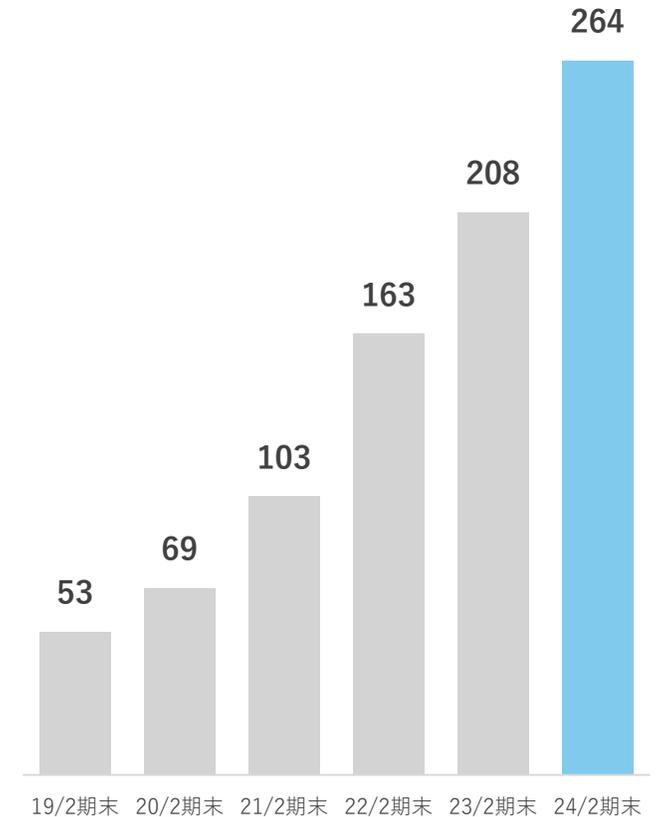
売上収益（億円） *1 *2



利益（億円） *1 *2



社員数 *3



1. 2021年2月期は3か月の変則決算、2022年2月期よりIFRS転換
 2. 2018年～2020年は11月期で、旧RISEの数値。2021年2月期は変則決算のため2020年12月～2021年2月の数値。2021年2月期以降は合併存続会社である現RISEの数値。2018年11月期～2020年11月期の数値は未監査
 3. 連結社員数（取締役・監査役除く）であり、臨時雇用者数（アルバイト等）は含みません。

INDEX

1. 会社概要
2. ビジネスモデルと優位性
3. 24年2月期 通期決算概要
4. 成長戦略
5. 25年2月期 通期業績見通し
6. **Appendix**

主要なリスクは下記のとおりです。

その他のリスクは、2024年5月31日に開示予定である有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください

リスク	主要なリスクの概要	発生可能性	時期	影響度	主要なリスクへの対応策
景気変動リスクについて	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の景気動向により、当社が支援するプロジェクトの内容や受注内容に影響が及ぶリスク 主要クライアントの投資抑制に伴う発注金額の減少や大型案件の中止等の不測の事態が生じるリスク 	中	特定時期なし	大	<ul style="list-style-type: none"> クライアントとの関係の深化 新規クライアントの開拓 提供できる案件の拡充
競合状況について	<ul style="list-style-type: none"> 競合事業者に対する当社グループの優位性をクライアントに対して十分に訴求できなくなった場合は、売上の減少等、経営成績に大きな影響を及ぼすリスク 	低～中	特定時期なし	大	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の確保 コンサルティング品質の継続的な向上 営業力の強化、積極的な営業活動による新規顧客などの獲得
新規事業について	<ul style="list-style-type: none"> 安定して収益を生み出すまでに時間を要し、グループ全体の利益率を低下させるリスク 事業環境の変化等により、新規事業への投資に対し十分な回収を行うことができず、経営成績に大きな影響を及ぼすリスク 	中	特定時期なし	中	<ul style="list-style-type: none"> 子会社と連携した事業開発 投資に対する回収状況のモニタリングの実施 事業方針の転換や撤退を行うことを視野に入れた判断

リスク	主要なリスクの概要	発生可能性	時期	影響度	主要なリスクへの対応策
人材の確保、育成について	<ul style="list-style-type: none"> コンサルティング業界における人材の争奪により、優秀な人材の採用・確保及び育成が計画通りに進まない場合や、優秀な人材の社外流出が生じた場合には、競争力の低下や事業規模拡大の制約、クライアントに提供するサービスレベルの低下をもたらし、財政状態及び経営成績に影響を及ぼすリスク 	低～中	特定時期なし	大	<ul style="list-style-type: none"> 母集団形成施策に加え、採用オペレーションの迅速化・高度化に取り組み、包括的な採用力強化を行うこと 社内研修の拡充
訴訟について	<ul style="list-style-type: none"> 契約時に想定していないトラブルの発生や取引先等との何らかの問題が生じた場合に損害賠償を請求される、あるいは訴訟を提起されるリスク 係る損害賠償の金額、訴訟の内容、結果によっては当社の社会的信用、財政状態及び経営成績に影響を及ぼすリスク 	低	特定時期なし	中	<ul style="list-style-type: none"> クライアントと契約を締結する際に、事前にトラブル時の責任分担を取り決める等、過大な損害賠償の請求をされないようリスク管理の実施
のれんの減損について	<ul style="list-style-type: none"> 当社の将来の収益性が低下した場合には、のれんについて減損損失を計上し、当社の財政状態及び経営成績に重要な影響を及ぼすリスク 	低	特定時期なし	中	<ul style="list-style-type: none"> 経営成績の定期的なモニタリング 優秀な人材の採用・育成、新領域への事業展開などによる将来の収益性の向上

プラクティス制の詳細



DX x Talent Management

「新規事業の立ち上げ」
「新技術の活用」「DX人材のタレントマネジメント」等の、幅広い知見を活かしながら顧客のDXの推進を支援



System Transformation

DXで本来成し遂げるべきことやDXが進まない理由にフォーカスし、これらのメカニズムを「システム」として俯瞰的・科学的に捉えることで、企業が有効に動くための問題点の特定、及び解決策の策定とその実行までを支援



Health Care

ヘルスケア産業において「新規事業の立ち上げ」「データドリブンな意思決定と実行推進」「組織構築」などの、幅広い知見を活かしながら、大きな環境変化の中での顧客の次の一手を創出



Project Management Orchestration

戦略・業務・ITにおいて幅広い経験を積んだコンサルタントが単なるプロジェクト管理ではなく、ゴールと価値を徹底的に意識した伴走型のマネジメントサービスを提供



Green Transformation

カーボンニュートラル達成に向けた変化を好機と捉えた「攻め」、危機と捉えた「守り」の双方に対するクライアント各社の取り組みを支援



Manufacturing & Innovation

顧客各社の現状の取り組みや潜在的に保有しているDNAや強み、企業風土に内在する制約状況を熟慮しつつ、顧客のメンバーの皆様と共に新しい事業の種を育てていくことを基本理念とした支援



TMT

通信・メディア・テクノロジー産業に向けて、新規事業の策定からサービスリリース後のアフターフォローまで「実行」と「成果の創出」に拘った一貫通貫の支援を提供し、激変する競争環境における顧客の持続的成長に貢献



Insurance

顧客起点での創造的破壊に立ち向かう保険産業において、保険業に留まらない多様な産業知見と多様な変革をご支援してきた経験を組み合わせ、「既存ビジネスの維持・強化」および「新たな顧客提供価値の創造」を一貫通貫でご支援


 人員数

RISEで描けるキャリアやMVVへの共感を根底に、若手層は仕組化された成長機会を、シニア層は適切な評価や裁量を持てる環境を求めてRISEメンバーへ

Up or Supported

Up or Outではなく、社員の成長に対するサポートを重視

◎コンサルタントの成長を実現する仕組み

成長を加速するための大きな柱

① One Pool制

業界・サービスのセグメント無し。
柔軟なアサインメント

② プラクティス制

自分の志向性にあった、強みを
構築できる機会

③ 適切な評価制度

絶対評価・定量評価、職位ごとの
スキル基準（スキルマトリクス）

補完する社内の仕組み

組織化・仕組化による
品質管理

◎上場同業他社に比較してトップクラスの平均年間給与

シニア層 強みを活かし適正な評価と裁量を持てる環境

若手層 成長機会とワークライフバランスの高い環境

平均年齢*
32.5 歳

平均年収*
1,159 万円
(24年2月末)

注記) 平均年収は当社単体、平均年齢はグループ全体の数値を記載。24年2月末の平均年収は、当該時点から1年遡った期間に支給された総課税給与・賞与額を、同期間に支給対象となった平均従業員数（休職等を除く）で除して算出

各業界におけるプロジェクト紹介

新規事業戦略 / R&D関連

- 不動産 : リノベーション事業における新規事業検討支援
- 製造 : 50年後の未来社会像を見据えた外部協創を軸としたR&D戦略検討支援
- 製造 : 技術戦略部門発の新規事業立ち上げに向けた伴走支援
- モビリティ : エネルギー関連新規事業の検討支援
- 製薬 : 感情予測に関する新規サービスの開発支援

DX / 先端テクノロジー関連

- 物流 : 物流業界における業界構造整理とMaaS等による事業展開に向けた検討支援
- 通信 : 自治体・地域産業等に向けた5G関連ソリューション提案・導入支援
- 電力 : 大手エネルギー会社に向けたデジタルツイン事業検討支援
- IT : 最先端テクノロジーの商用化に向けた調査・技術探索シナリオ策定
- 出版 : デジタルビジネスの成長加速に向けたプロジェクト推進支援
- IT : 大手物流企業に対するIT中計の実行支援
- 商社 : DXを軸とした新規ソリューションの事業化および拡販支援

大規模プロジェクトマネジメント

- 放送、製造等 : 次期基幹システム導入支援

官公庁向け支援

- 官公庁 : 特定システムに関わるヘルプデスク業務改善支援
- 官公庁 : マイナンバーカード事業に関する管理システム導入プロジェクト支援

サステナビリティ関連

- 製造 : クリーンエネルギー領域における潜在的課題とコア技術の特定支援
- IT : 脱炭素化の実現に向けたCO2排出量可視化事業の立ち上げおよび推進支援
- IT : バッテリートレーサビリティに関するプロジェクト支援

グローバル関連

- 製造 : 既存製品の中国市場開拓支援
- IT : 外資テクノロジーベンダーの日本企業への製品導入支援

ウェルビーイング支援

- スポーツ : ウェルビーイングソリューション導入支援

Well-being Initiativeへの参画/研究開発

W Well-being Initiative

弊社は、人的資本経営の先進企業を目指し、日本最先端の Well-Being 研究・啓発コンソーシアムである日本経済新聞社を中心に発足した「日本版 Well-Being Initiative」に参画。
 ※会員企業22社(2023年3月時点)

Initiative紹介サイト：<https://well-being.nikkei.com/member/>

人的資本経営コンソーシアムへの加盟と連携推進

Well-being関連フォーラム等でのプレゼンス向上



有識者との対談・情報発信(ブランディング活動)



Well-being特設LPの設置



各有識者との対談動画発信



日本経済新聞全国版朝刊広告



日本経済新聞全国版朝刊広告
 日本経済新聞 電子版掲載



日本経済新聞主催
 人的資本経営フォーラム2023登壇

各種SNSにて当社のプロジェクトやCEOインタビュー、社員の働き方等を随時発信しています



https://note.com/rise_cg

多様な業界/サービスにまたがる弊社のプロジェクト
CEOインタビュー、社内施策等を発信



未来のRISEを形作る「新MVV」を考え、普及する！～Young Board座談会～

こんにちは！ライズ・コンサルティング・グループ広報担当です。今日は、2022年度下期Young Boardで新MVV (Mission, Vision, Value) 策...



Afterコロナ時代のイベント企画「リトリート」

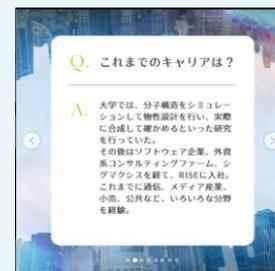
今回は、10月にプラクティス制度のメンバーで実施した「リトリート」の様子をご紹介します！◆「リトリート」とは？「リトリート」は研修...

ライズコンサルティング、note



<https://www.instagram.com/rise.consulting.group/>

RISEのカルチャー、社員のキャリア・働き方（ワークライフバランス）等を発信



ライズコンサルティング、インスタ



https://www.youtube.com/@rise_consulting_group

RISEのMission・Vision・Value
Well-beingの取り組み等を発信



ライズ・コンサルティング・グループ | MVVコンセプトムービー 「PRODUCE NEXT じあわせな未来を、共に拓く。」



【企業価値向上とWell-being】 Introduction | 2023年、Well-beingのこ...

ライズコンサルティング、youtube



本資料には将来予想や見通しに関する記述が含まれます。これらは、当社が現時点で入手可能な情報を基に行った予想または想定に基づく記述であり、様々なリスクや不確定要素に左右され、実際の業績は将来に関する記述に明示または黙示された予想とは大幅に異なる場合があります。

また、本資料には、当社以外の情報も含まれていますが、当社は、これらの情報の正確性、合理性及び適切性等について独自の検証を行っておらず、当該情報についてこれを保証するものではありません。なお、本資料の一切の権利は当社に属しており、電子的または機械的な方法を問わず、いかなる目的であれ、無断で複製または転送等を行わないようお願いいたします。

本資料のアップデートについては、**2025年5月頃**に開示することを予定しております。なお、本資料記載の事業計画の内容やその進捗状況に大幅な変更が生じた場合には、改めてお知らせいたします。

