

Rise Consulting Group

2025年2月期 第2四半期
決算説明会資料

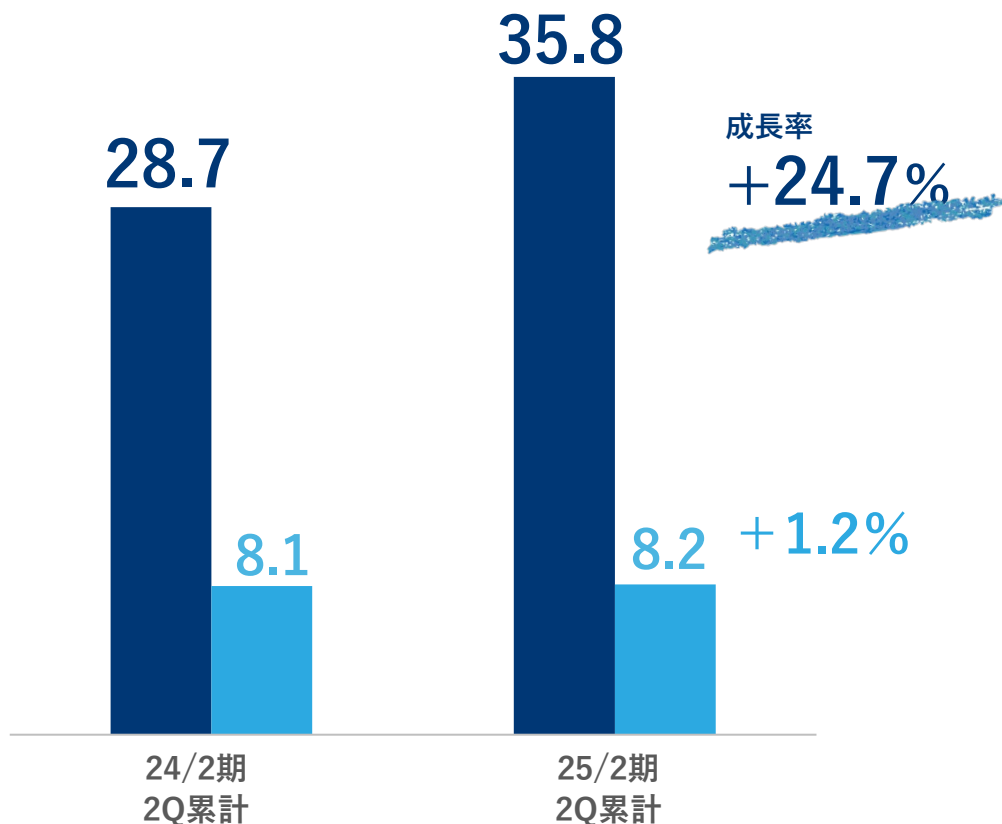
東証グロース（証券コード：9168）

2024年10月15日

1. 25年2月期 第2四半期 決算概要
2. 25年2月期 通期業績見通し
3. Appendix
 - ①成長戦略
 - ②会社概要等

■ 売上収益 ■ 営業利益

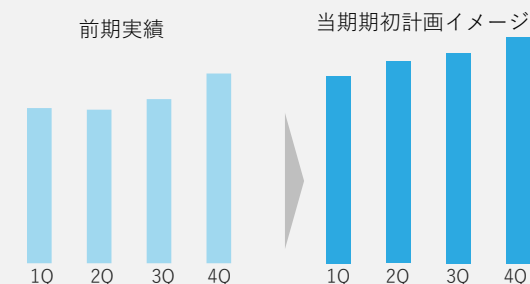
(単位：億円)



売上総利益率	55.1%
営業利益率	22.9%

■ 売上収益

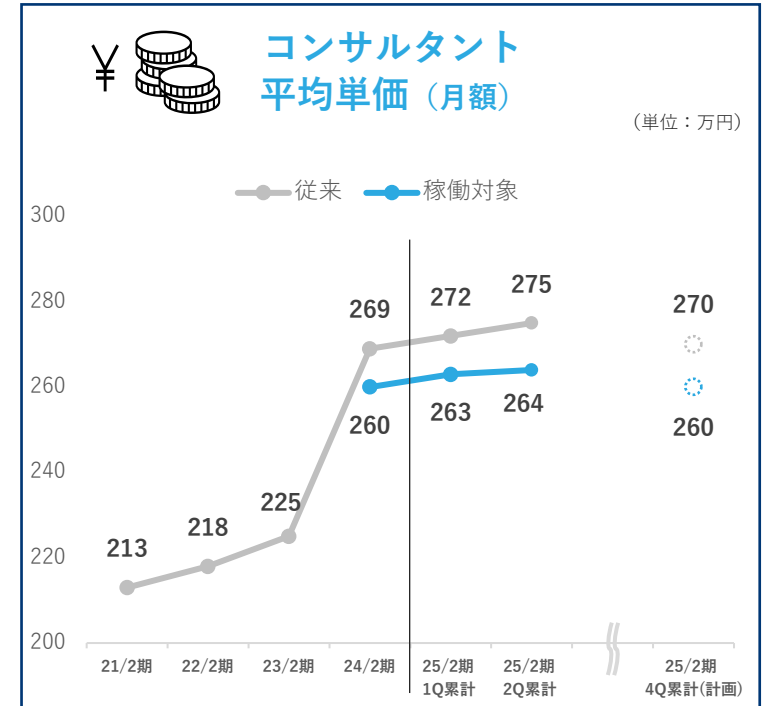
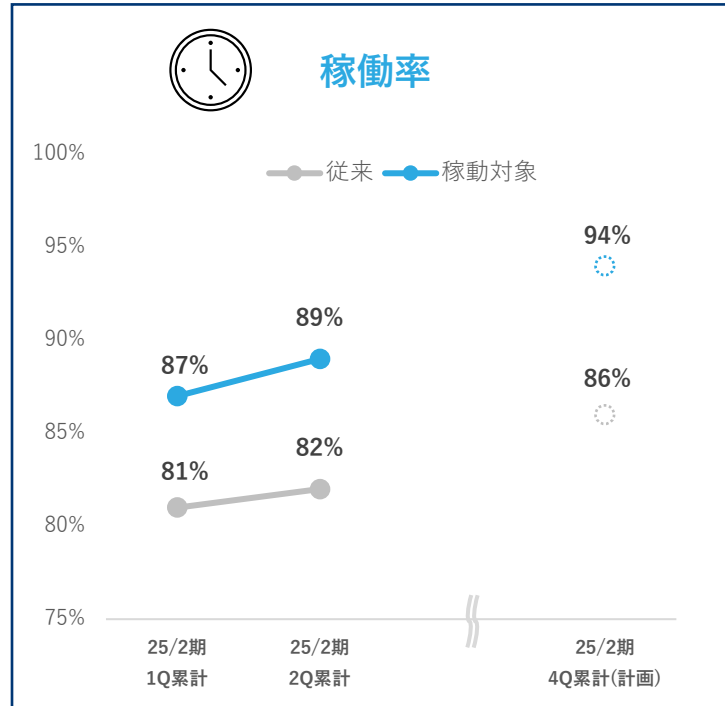
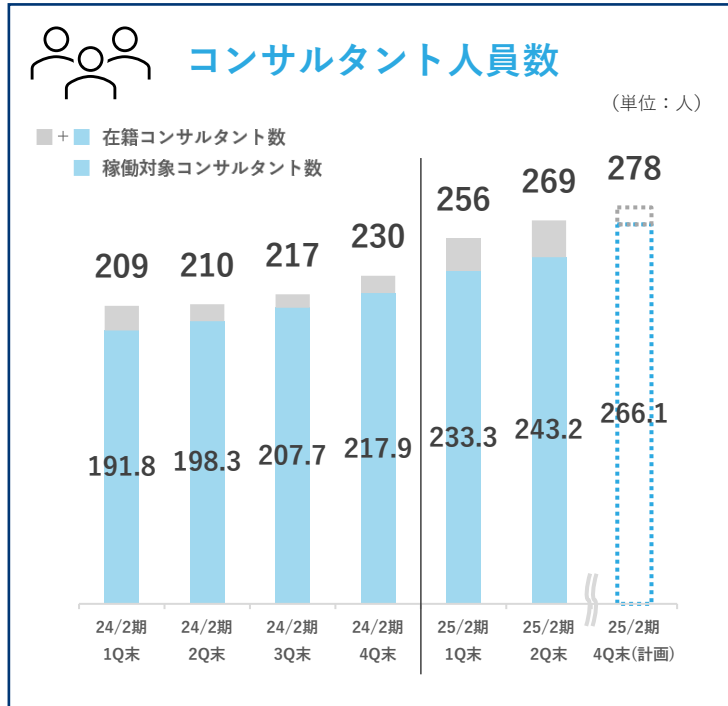
- ✓ 人員獲得が好調に推移したことと平均単価が伸長したため、2Q累計期間では**前年同期比+24.7%の成長**
- ✓ 2Q会計期間（6-8月）は**前年同期比+33.2%の成長**
- ✓ 足元の需要環境も変わらず推移



■ 営業利益

- ✓ 営業利益率は1Q会計期間 21.1%に対し、2Q会計期間 24.4%（累計期間 22.9%）
- ✓ 増収による増益により前年同期比では、**1Q減益（△12.0%）から+1.2%の増益へ**

2025年2月期 2Q 決算ハイライト②



24/2期2Q末 → 25/2期2Q末

コンサルタント人員数 210人 → 269人

稼働対象コンサルタント人員数^{*3} 198.3人 → 243.2人

24/2期2Q → 25/2期2Q

稼働率^{*1} 84% → 82%

稼働対象コンサルタント稼働率^{*4} 89% → 89%

24/2期2Q → 25/2期2Q

平均単価 (月額)^{*2} 267万円 → 275万円

稼働対象コンサルタント平均単価 (月額)^{*5} 259万円 → 264万円

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) = 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. 稼働対象コンサルタント人員数とは、在籍コンサルタント数から休職中、研修中、BD部、プラクティス活動等の稼働対象外の工数を除外した人員数
 4. 稼働対象コンサルタント稼働率 = 稼働コンサルタント数(工数) ÷ 稼働対象コンサルタント数(工数) 5. 稼働対象コンサルタント平均単価 (月額) = (コンサルティング事業に係る売上高 - 外注売上高) ÷ 稼働コンサルタント数(工数)

稼働対象コンサルタントのKPI詳細はp. 7~8にて後述

2025年2月期 2Q 決算概要 (IFRS) - 累計期間 -

- 売上収益は、2Q累計期間では前年同期比+24.7%の成長。1Qの前年同期比+16.3%より改善
- 営業利益率は、1Q会計期間 21.1%に対し、2Q会計期間 24.4%（累計期間22.9%）
増収による増益により前年同期比では、1Q減益（△12.0%）から+1.2%の増益へ

(単位：百万円)

	24/2期	25/2期	前年同期比	
	1Q累計	1Q累計	増減額	増減率
売上収益	1,443	1,678	+236	+16.3%
売上原価	631	728	+96	+15.3%
原価率	43.8%	43.4%		
売上総利益	811	950	+139	+17.2%
売上総利益率	56.2%	56.6%		
販管費	410	597	+187	+45.6%
売上高販管費率	28.4%	35.6%		
営業利益	403	355	▲ 48	▲12.0%
営業利益率	28.0%	21.1%		
EBITDA	421	371	▲ 50	▲11.9%
EBITDA率	29.2%	22.1%		
四半期/当期利益	273	262	▲ 11	▲4.1%
純利益率	18.9%	15.6%		

	24/2期	25/2期	前年同期比		25/2期 通期業績予想	進捗率
	2Q累計	2Q累計	増減額	増減率		
売上収益	2,871	3,580	+709	+24.7%	7,666	46.7%
売上原価	1,224	1,606	+382	+31.3%	3,267	49.2%
原価率	42.6%	44.9%			42.6%	
売上総利益	1,647	1,974	+327	+19.9%	4,399	44.9%
売上総利益率	57.4%	55.1%			57.4%	
販管費	841	1,161	+320	+38.0%	2,343	49.6%
売上高販管費率	29.3%	32.4%			30.6%	
営業利益	809	819	+10	+1.2%	2,056	39.8%
営業利益率	28.2%	22.9%			26.8%	
EBITDA	844	851	+7	+0.8%	2,089	40.7%
EBITDA率	29.4%	23.8%			27.3%	
四半期/当期利益	547	583	+36	+6.7%	1,384	42.1%
純利益率	19.0%	16.3%			18.1%	

次ページにてご説明

下期に向けて

- 計画に対して、販管費は若干下回って推移したものの、やや粗利率が下回ったため、対策を実施中。下期に向け挽回を図る

2Qの状況

- 採用は好調、特に今後のPJをリードする上位レイヤーの獲得が進んだ
- 営業拡大のための基盤づくりが着実に進行
- ただし、営業利益の進捗がやや弱い状況
 - ・ 新規案件獲得のために一部ディスカウントを適用
 - ・ 特定の専門性が必要な案件の受注等により外注活用増 ⇒ 粗利率の低下へ

下期に向けて

- 売上の着実な伸長と外注活用コントロール等により、通期計画達成に向けて挽回していく
 - ・ 営業活動のアウトバウンド機能強化等による案件獲得
 - ・ 外注活用コントロール・粗利の状況のモニタリング強化、外部人材の内製化

主要KPIの状況 ～人員数～



- 採用は好調に推移しており、ピラミッド型のバランスのとれた採用が出来ている
- 特にプロジェクトをリードする上位レイヤーの獲得が好調

**コンサルタント
人員数**

24/2期 2Q末

210 人

25/2期 2Q末

269 人

**稼働対象
コンサルタント
人員数^{*1}**

198.3 人

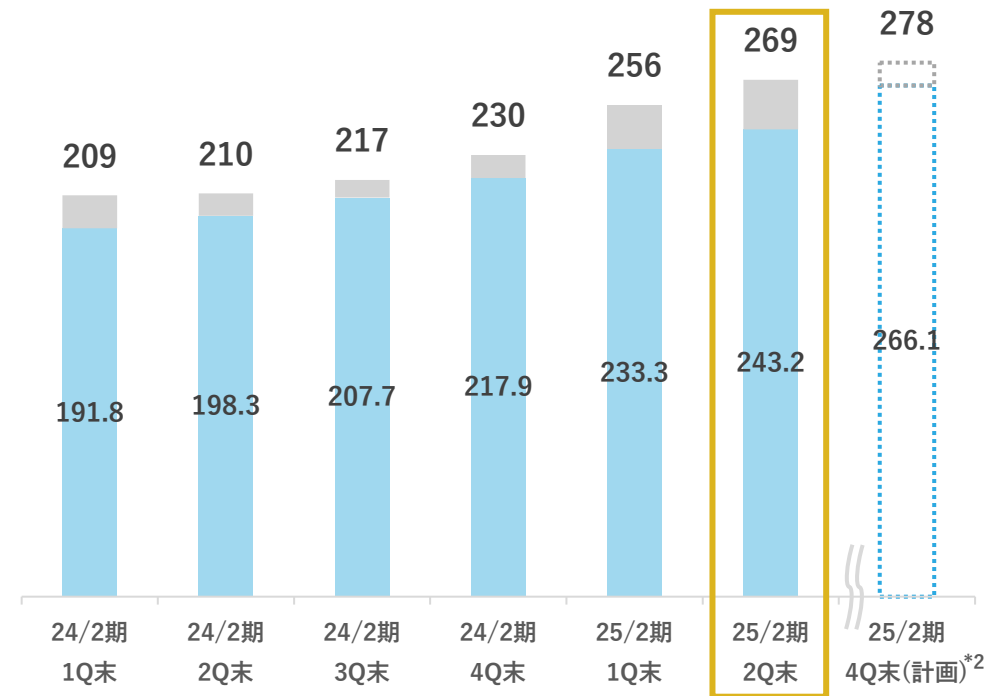
243.2 人

- 競争激化の中でも採用は好調に推移
- 特に上位レイヤーの早期獲得が出来、計画に対して上回って推移

コンサルタント人員数の推移

■ + 在籍コンサルタント数
■ 稼働対象コンサルタント数

(単位：人)



1. 稼働対象コンサルタント人員数…在籍コンサルタントから休職中、研修中、BD部、プラクティス活動等の稼働対象外の工数を除外した人員数
 2. 計画における稼働対象コンサルタント人員数については、在籍コンサルタントから休職中・研修中の人員工数を控除していない

主要KPIの状況 ～稼働率・平均単価～



- 稼働対象コンサルタントの稼働率は2Q累計期間で89%。引き続き高い水準を維持
- 平均単価は、昨年度改定した新単価が順調に定着

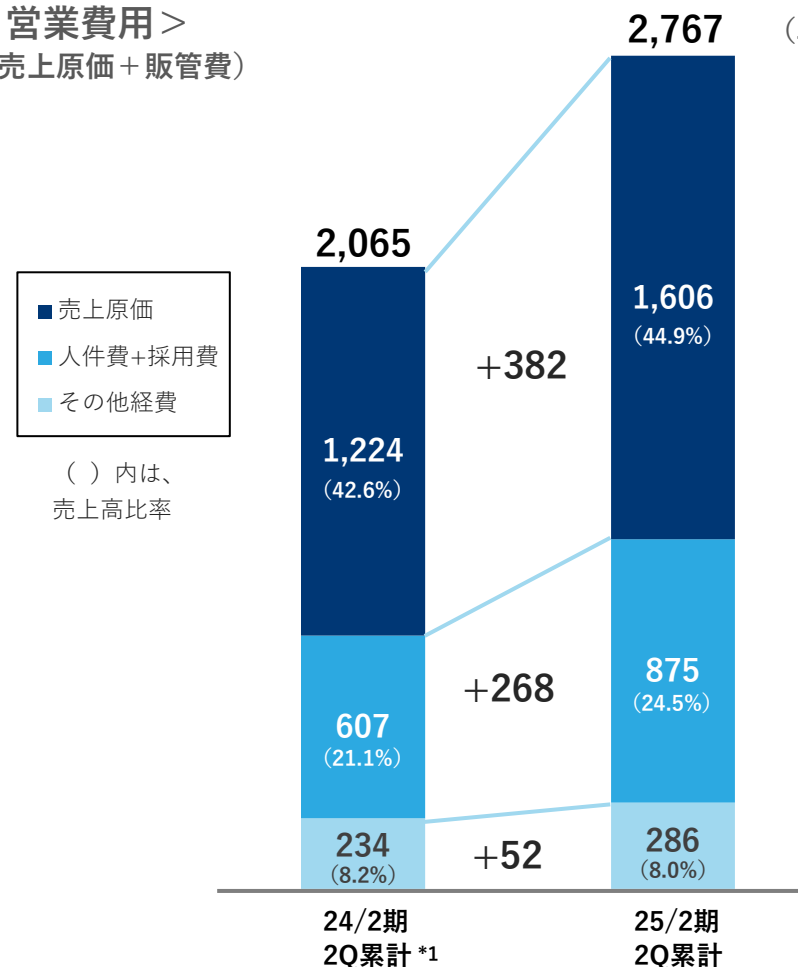
	24/2期 2Q	25/2期 2Q	進捗
稼働率 稼働対象 コンサルタント 稼働率	84 %	82 %	<ul style="list-style-type: none"> ● 今期より営業強化に伴い、一部コンサルタントの稼働を営業へ ● 稼働対象コンサルタントの稼働率は89%、引き続き高い水準を維持 ● 上位レイヤーの採用が活況で、案件組成よりも採用が上回ったため、稼働率は計画に対してやや下回って進捗
稼働対象 コンサルタント 稼働率	89 %	89 %	
平均単価 (月額) 稼働対象 コンサルタント 平均単価 (月額)	267 万円	275 万円	<ul style="list-style-type: none"> ● 平均単価は、昨年度改定した新単価が順調に定着 ● 計画を上回って進捗
稼働対象 コンサルタント 平均単価 (月額)	259 万円	264 万円	

(補足) 稼働対象コンサルタントの平均単価が従来より低い理由
 ⇒従来の簡便的な計算方法から精緻化したため。
 ※単価の高い層の稼働が低いと単価が押し下げられる

■人員増による人件費の増加や成長の原資となる人員獲得のための採用コスト増等があり、対前期では売上原価と販管費は+702百万円増加。採用コストは計画より抑えて進捗しており、引き続きコスト管理は徹底していく

< 営業費用 >
(売上原価 + 販管費)

(単位：百万円)



費用の主な増減要因

■売上原価 対前期 +382百万円

- ・コンサルタント人員数の増加
- ・外注の活用の増加

■販管費 対前期 +320百万円

●人件費+採用費 +268百万円

- ・コンサルタント人員数の増加
- ・営業部門の拡大による営業工数の増加
- ・コンサルタントの採用強化
- ・コーポレート機能の拡充

※コンサルタントがプロジェクト外の活動をした場合等は、人件費が販管費に計上される

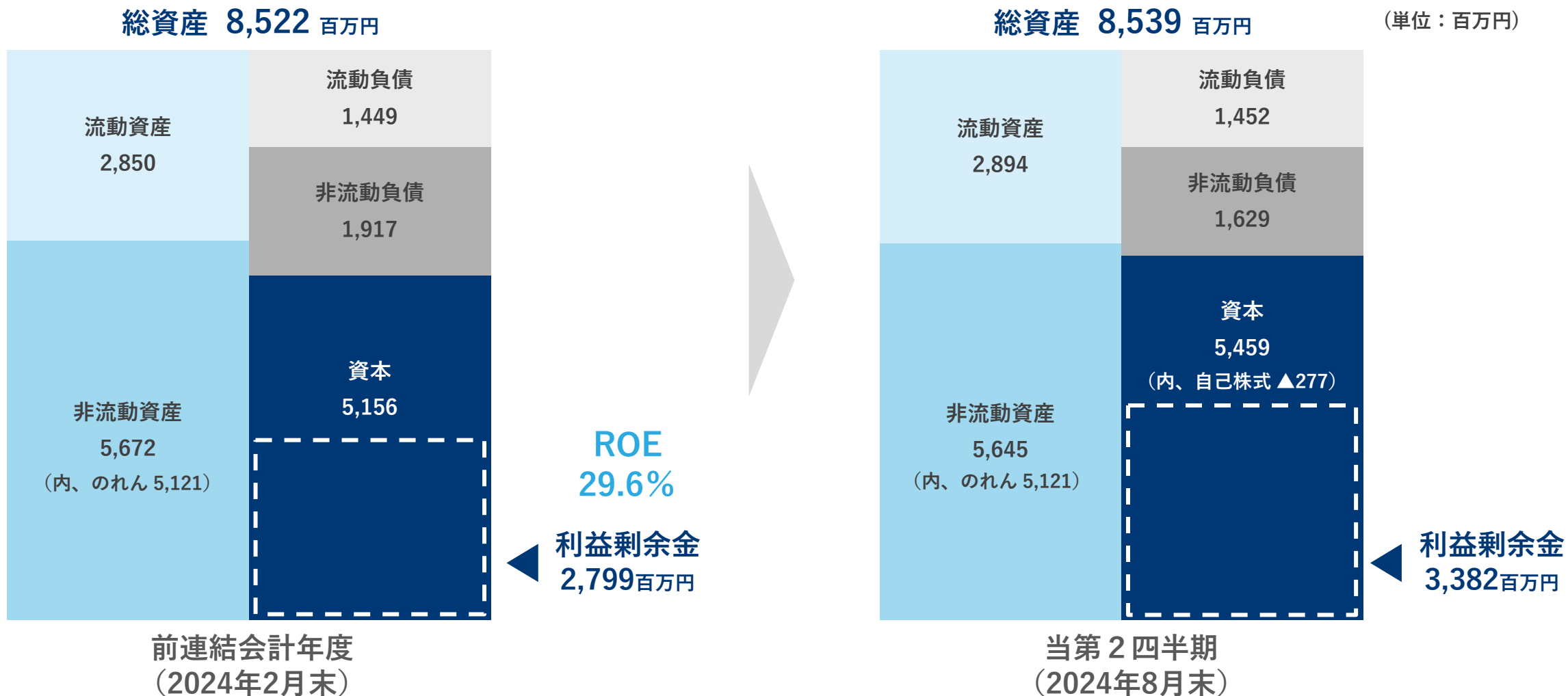
●その他経費 +52百万円

- ・今期1Qより発生した株主総会関連費用、全社イベント費用等の増加の他、各種費用増等

1. 24/2期2Qの決算説明会資料においては「株式報酬費用等」を「その他経費」項目へ振り分けておりましたが、25/2期2Qより「人件費」項目にて集計しております。そのため、24/2期2Qの資料から「その他経費」と「人件費・採用費」項目で8百万円程度入り繰りが発生しています。

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28.0億円→33.8億円



(ご参考) 主要KPIの定義・計算方法

今期の戦略及び組織変更に伴い、主要KPIをより実態に則した経営指標として示していくために、当第1四半期より参考情報として「稼働対象コンサルタント」に焦点を絞ったKPIをご提示

■従来KPI

定義・計算方法	
コンサルタント人員数	在籍コンサルタント人員数
稼働率	$\frac{(\text{コンサルティング事業に係る売上高} - \text{外注売上高})}{100\% \text{稼働ベース仮定売上高}}$ ※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
平均単価（月額）	$100\% \text{稼働ベース仮定売上高} \div \text{稼働可能コンサルタント}$ ※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

■参考KPI

定義・計算方法	
稼働対象コンサルタント人員数	在籍コンサルタント数から休職中、研修中、BD部、プラクティス活動等の稼働対象外の工数を除外した人員数
稼働対象コンサルタント稼働率	$\frac{\text{稼働コンサルタント数(工数)}}{\text{稼働対象コンサルタント数(工数)}}$
稼働対象コンサルタント平均単価（月額）	$\frac{(\text{コンサルティング事業に係る売上高} - \text{外注売上高})}{\text{稼働コンサルタント数(工数)}}$

1. 25年2月期 第2四半期 決算概要
- 2. 25年2月期 通期業績見通し**
3. Appendix
 - ①成長戦略
 - ②会社概要等

2025年2月期 業績予想（通期）

再掲

■2024年4月12日公表の業績予想から変更なし

■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)

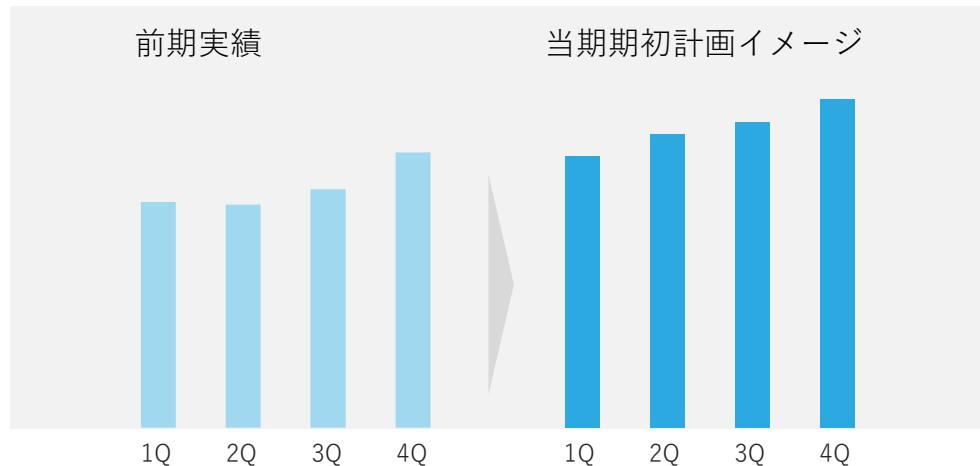
	24/2期 通期実績	25/2期 通期業績予想	前期比	
			増減額	増減率
売上収益	6,156	7,666	+1,510	+24.5%
売上原価	2,604	3,267	+663	+25.5%
原価率	42.3%	42.6%		
売上総利益	3,552	4,399	+847	+23.8%
売上総利益率	57.7%	57.4%		
販管費	1,728	2,343	+615	+35.6%
営業利益	1,805	2,056	+251	+13.9%
営業利益率	29.3%	26.8%		
EBITDA	1,877	2,089	+212	+11.3%
EBITDA率	30.5%	27.3%		
当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

再掲

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期は賃上げ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

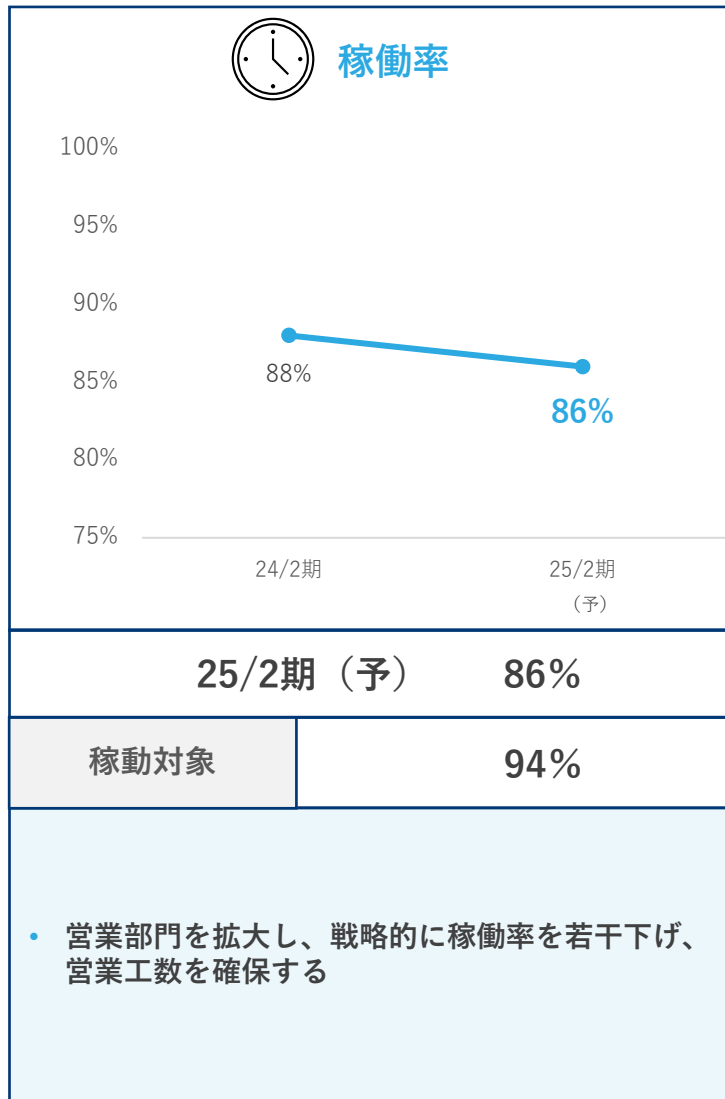
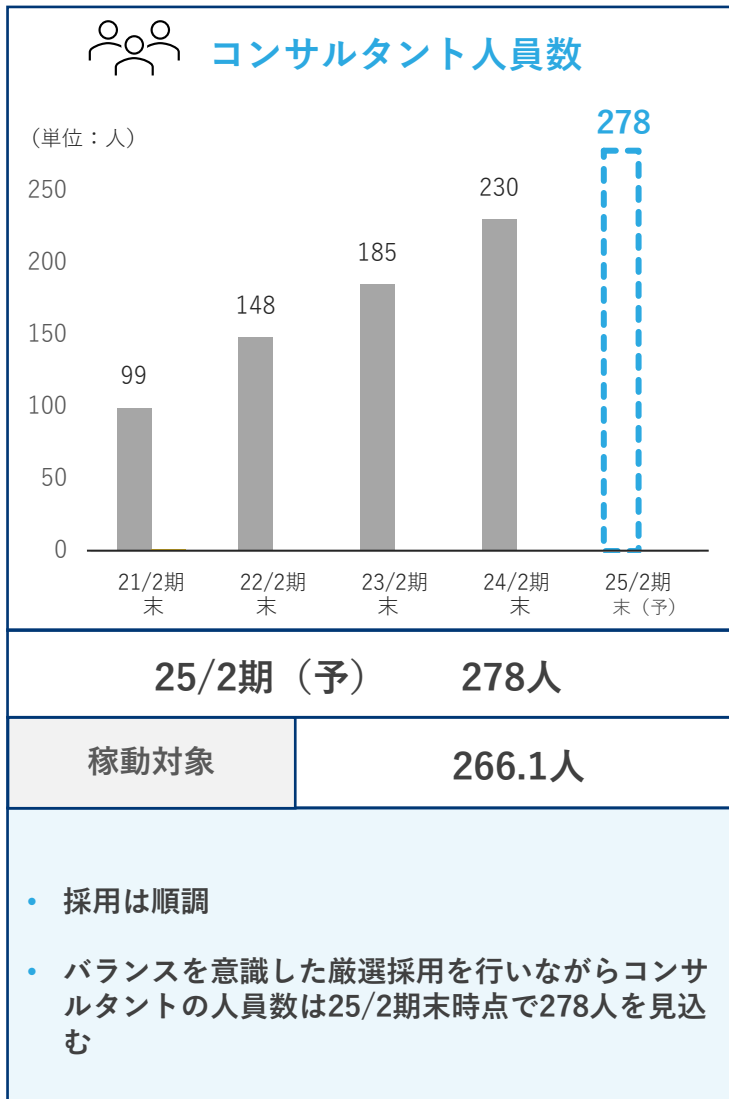
< 販管費の主な増減想定 >

- 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等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。）
- コーポレート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

再掲

■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



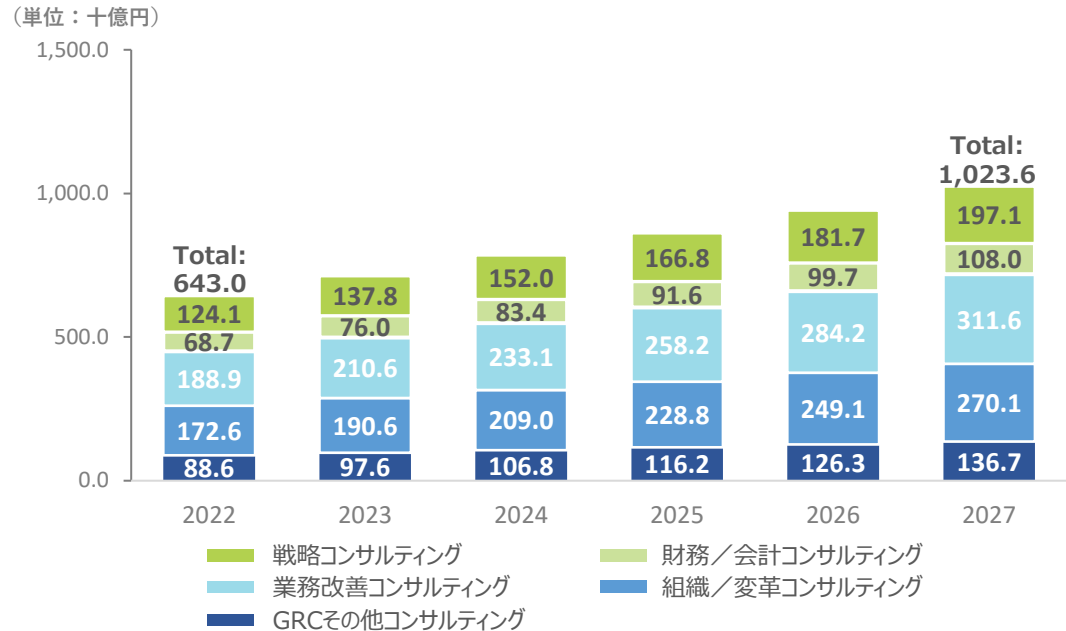
1. 25年2月期 第2四半期 決算概要
2. 25年2月期 通期業績見通し
3. **Appendix**
 - ①成長戦略
 - ②会社概要等

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、脱炭素等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。

成長戦略のロードマップ

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（昨年度実施）
- 採用強化による優秀な人材の確保
- 営業体制の強化

- 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

「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

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) = 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。

人員数の拡大 ～採用強化～



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

採用体制

- 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

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～

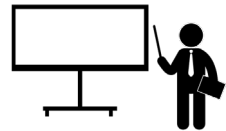


体系だった研修カリキュラムによるOff-JTの環境と手厚いOJT体制により早期戦力化する仕組み・環境を構築。仕組み化により品質を担保した組織拡大を目指す

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し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

人員数の拡大 ～リテンション施策～



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

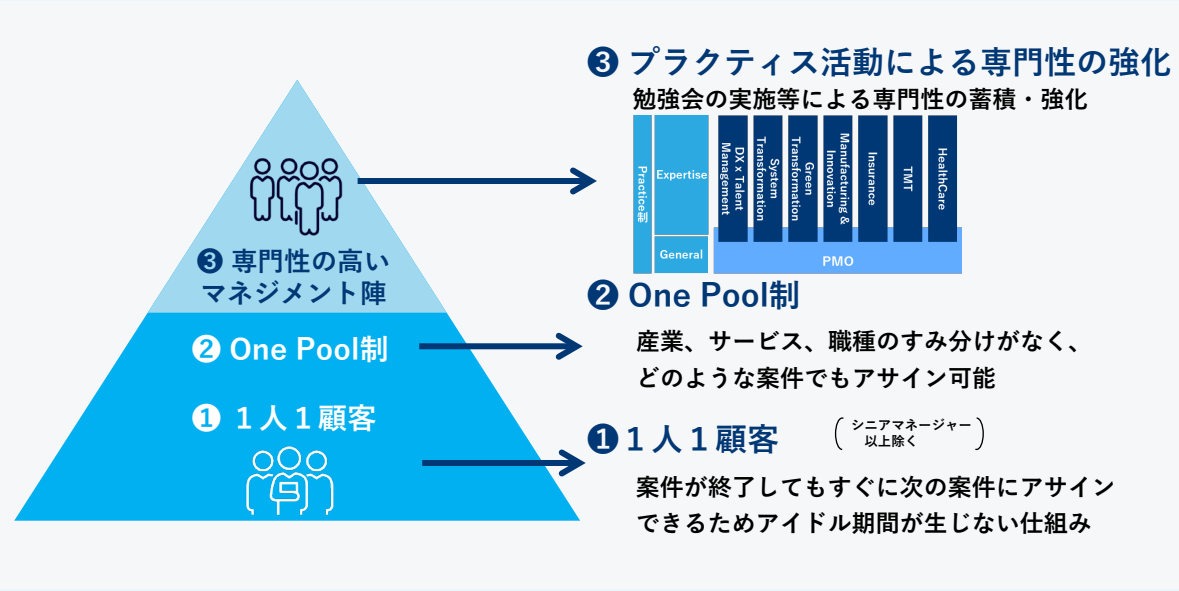




アサインについてはこれまでの方針を維持し、One Pool制とプラクティスの両立を図る
 営業については、Business Development部を新設し、これまで以上に新規アカウント獲得に注力

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

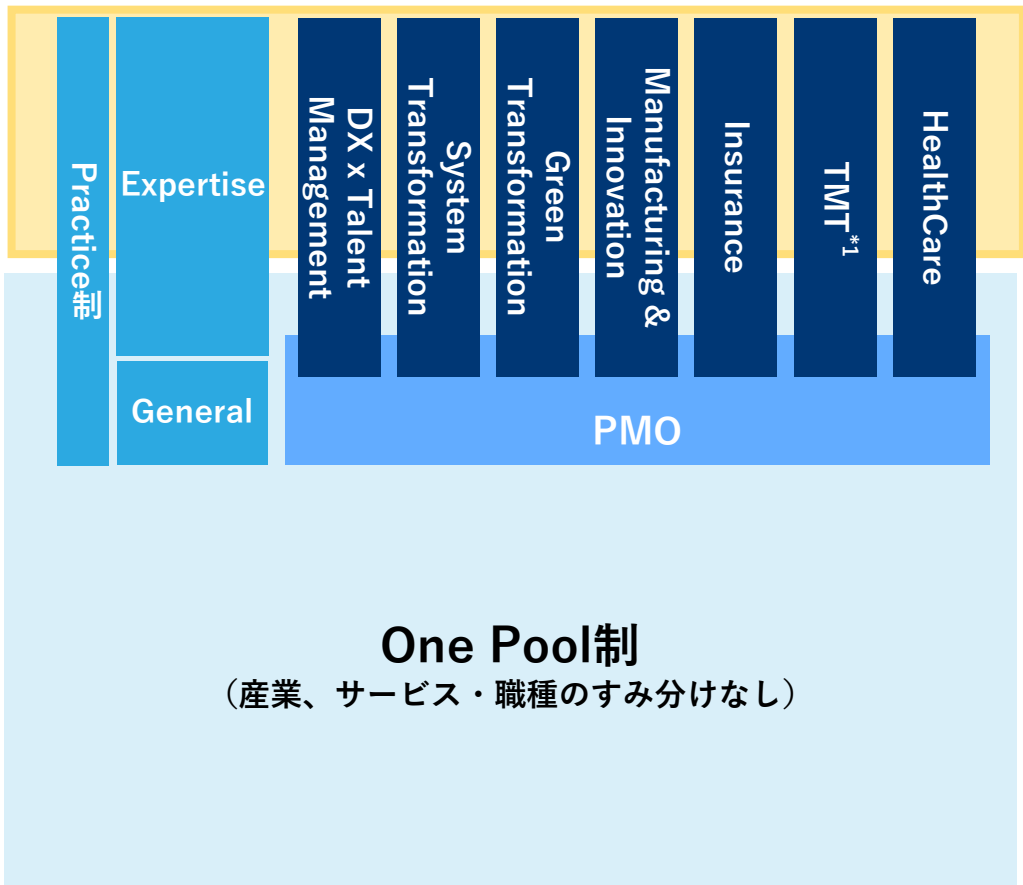
プラクティスによる営業の強化

25年2月期よりプラクティスの専属メンバーを配置

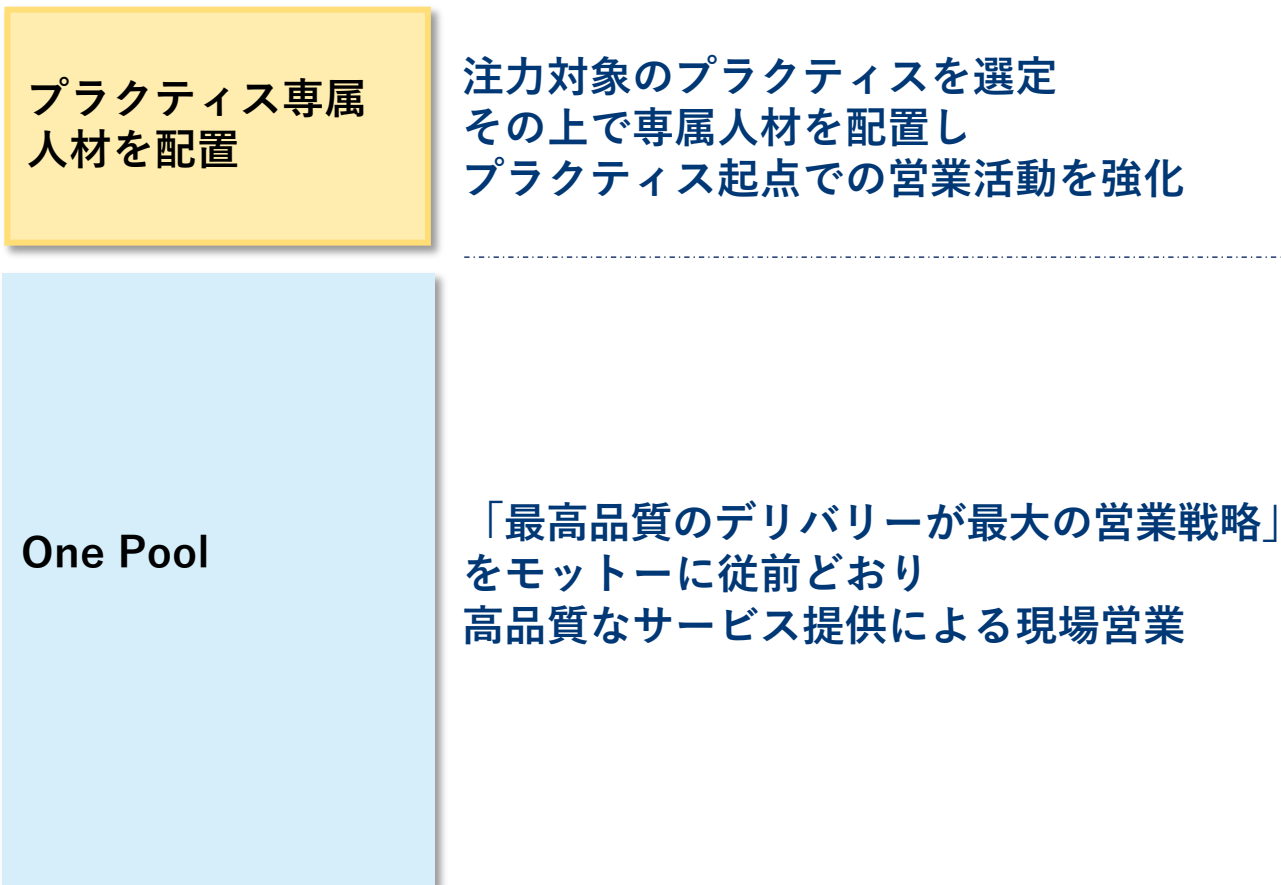
プラクティス起点による営業活動を強化し、案件規模および新規案件獲得の拡大を目指す



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

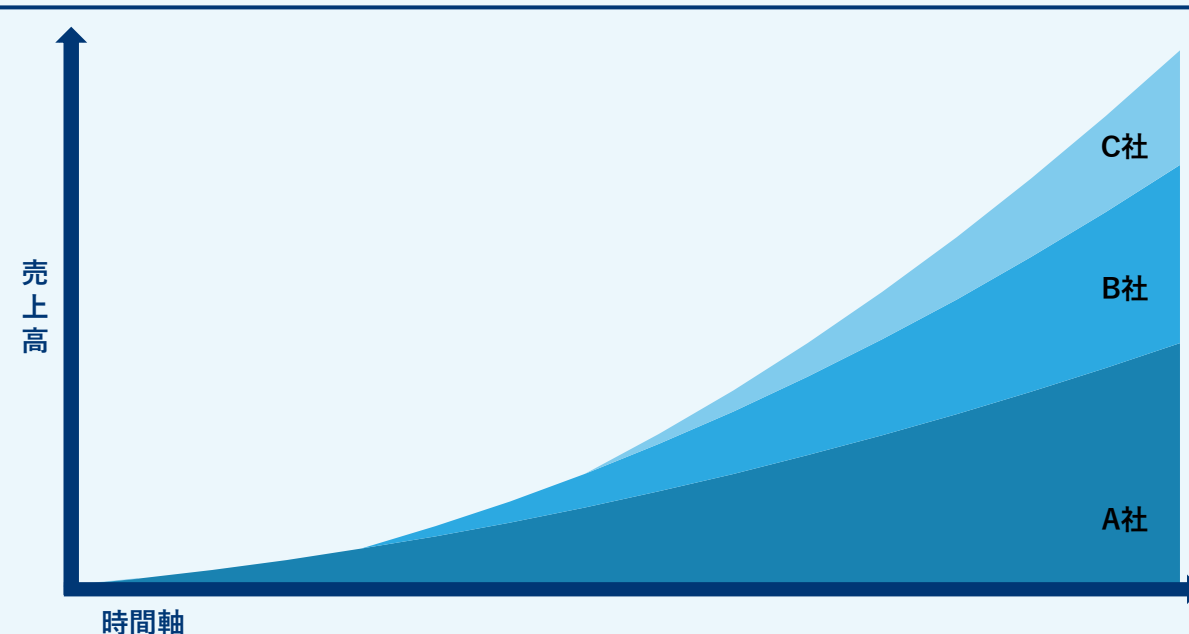
- プッシュ型とプル型の両面でのアプローチ
 - ・ 副社長直下の営業専任部隊による新規アポ（2名程度）
 - ・ 案件マッチングサービスの活用
 - ・ 営業顧問契約の活用、当社HPからのプル型受注等
- 専門知識を持ったパートナーによるクロージング

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

平均単価施策



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

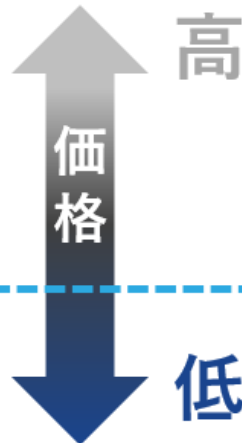
(例) 同上 (価格差は、主に人件費の差)



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

1. 25年2月期 第2四半期 決算概要
2. 25年2月期 通期業績
- 3. Appendix**
 - ①成長戦略
 - ②会社概要等**

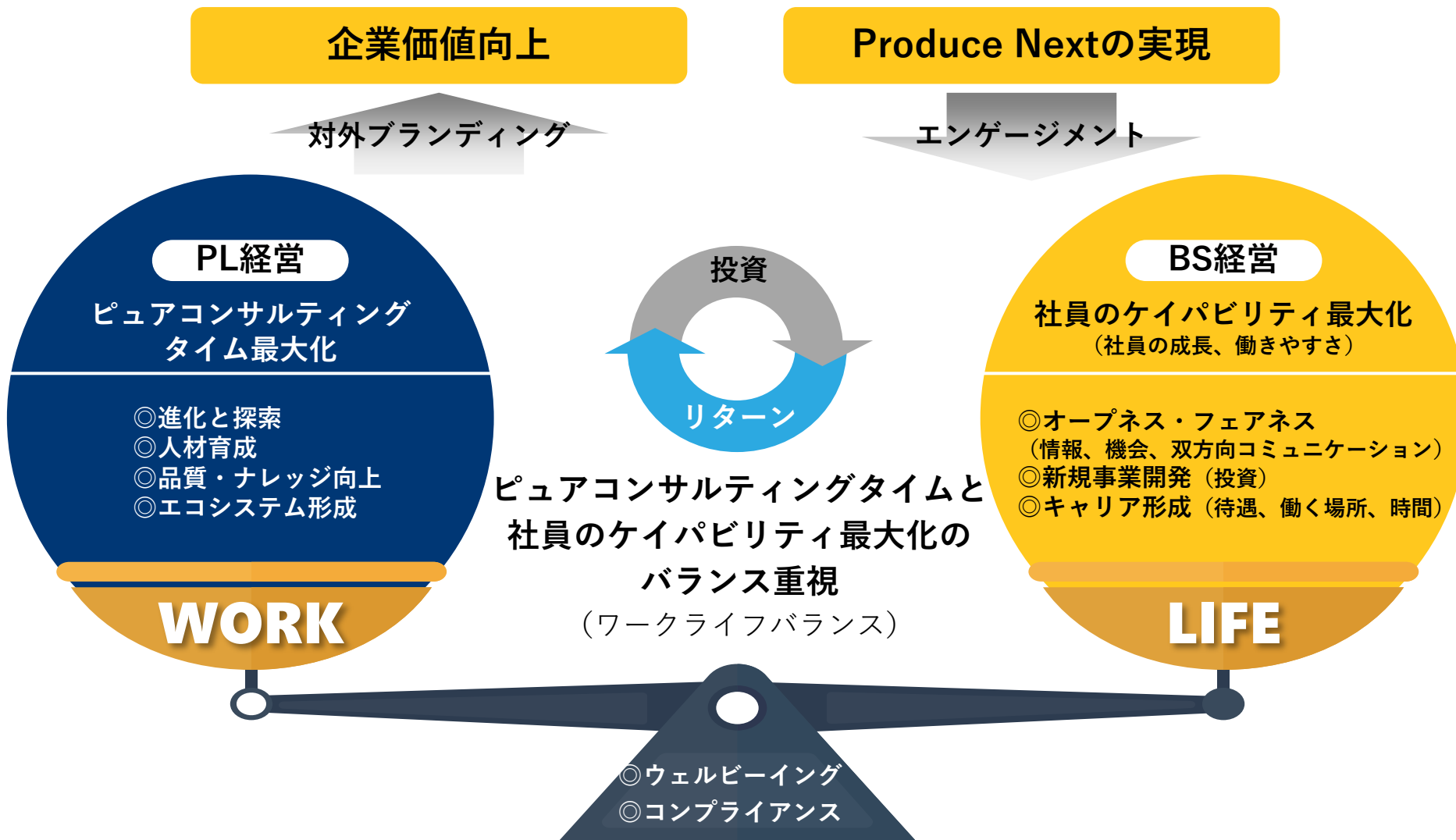
会社概要

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 (2024年8月末時点)	163,822千円
社員数*1 (2024年8月末時点)	306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

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。

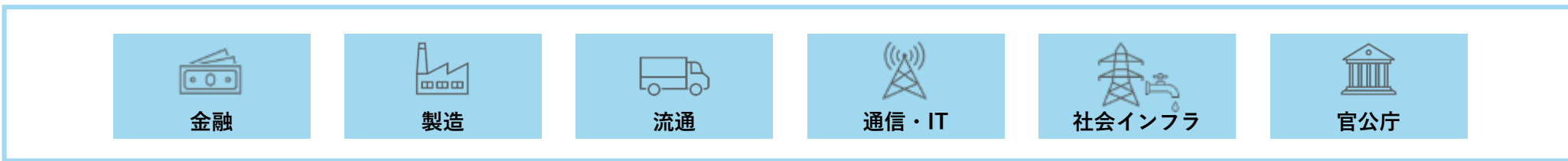


クライアントバリューの最大化に拘り、人的資本である社員の持続的な成長へと投資を回していく



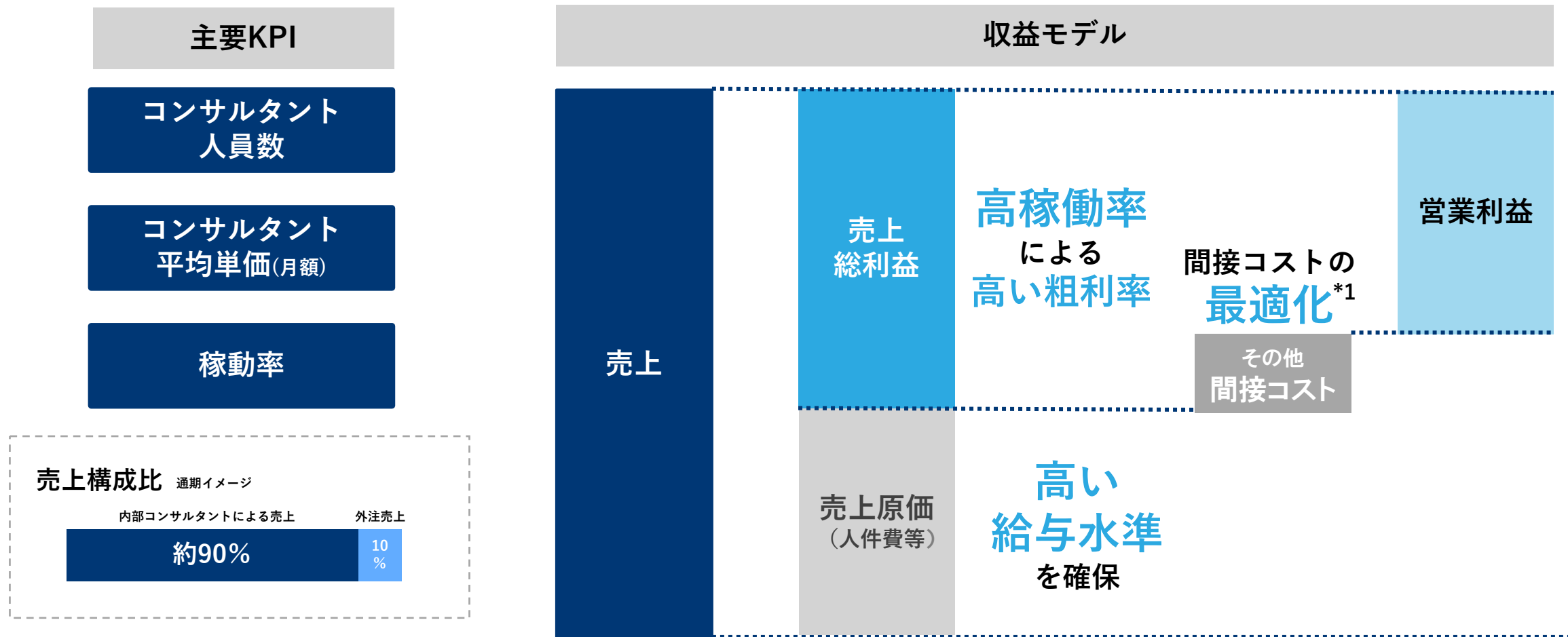
サービスライン

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

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）、マクロ等を導入・運用すること等

顧客企業の皆様が求められる「真の成果」を実現していくため、RISEの4つのアプローチによりご支援を実行

RISEの4アプローチ

Hands on Style

「One Team」

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

More than Reports

「真の成果」

報告書ではなく、
実行支援を通じた
“真の成果”を成果物として納品

Scopeless

「スコープを設定しない」

日々変化する課題への
臨機応変な対応を可能とする、
スコープを設定しない
“コンサルティング”

Professionals

「顧客の右腕・右足」

各分野のプロフェッショナルが
“右腕右脚”となり、
泥を被ることも厭わず
経営業務をサポート

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」等の、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、社員の成長に対してのサポートを重視

◎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*
32.8歳

平均年収*
1,170万円
(24年8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8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

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	
3 流通・サービス	4 通信IT・広告	
5 社会インフラ	6 官公庁・経済団体	7 その他

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。

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

対外ブランディング活動等

有識者との対談・情報発信(ブランディング活動)



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 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



TENCENT CLOUD DAY JAPAN 2024
登壇

Well-being Initiativeへの参画

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26社(2024年6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

各種SNSのご紹介

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」

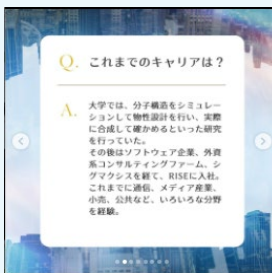
今回は、10月にプラクティス制度のメンバーで実施した「リトリート」の様子をご紹介します！◆「リトリート」とは？「リトリート」は研修...

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」しあわせな未来を、共に拓く。 |



【企業価値向上とWell-being】 Introduction | なび今、Well-being2024

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。

