

2024年12月期第2四半期 決算説明資料

2024年6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. | 業績見通の修正について | 代表取締役社長 | 金子 啓 |
| 2. | 2024年12月期第2四半期 事業振り返り | 代表取締役社長 | 金子 啓 |
| 3. | 2024年12月期第2四半期 業績ハイライト | 専務取締役 | 玉井 邦昌 |
| 4. | 締めのご挨拶 | 取締役会長 | 高橋 信也 |

売上高

9,267百万円

前年同期比 **+15.4%**↑

営業利益

846百万円

前年同期比 **+5.5%**↑

採用状況

グループ社員数（累計）

1,341名

採用コスト累計

6.4億円

採用コンサルタント数（累計）

191名 （新卒111名は含まない）

採用コスト（QoQ）

+1.4億円

連結売上高226億円、営業利益27億円に業績予想を修正

人材獲得競争の激化

- PM求人倍率3倍強*
- ベースアップ等による人件費高騰

組織急拡大における影響

- 直近3ヶ年（2021年10月期～2023年10月期）の平均売上高成長率51.7%

営業体制構築における組織変革

- 2030、それ以降を見据えた攻めの営業の在り方
- 事業部門から営業部門への人員異動

修正項目

キャリア採用計画および稼働率の適正化

パートナー比率の適正化（粗利向上）

プラス事項

新卒採用戦略の継続
2024年度111名入社 2012年からの新卒定着86%

PM市場規模の拡大

サービス品質の強化

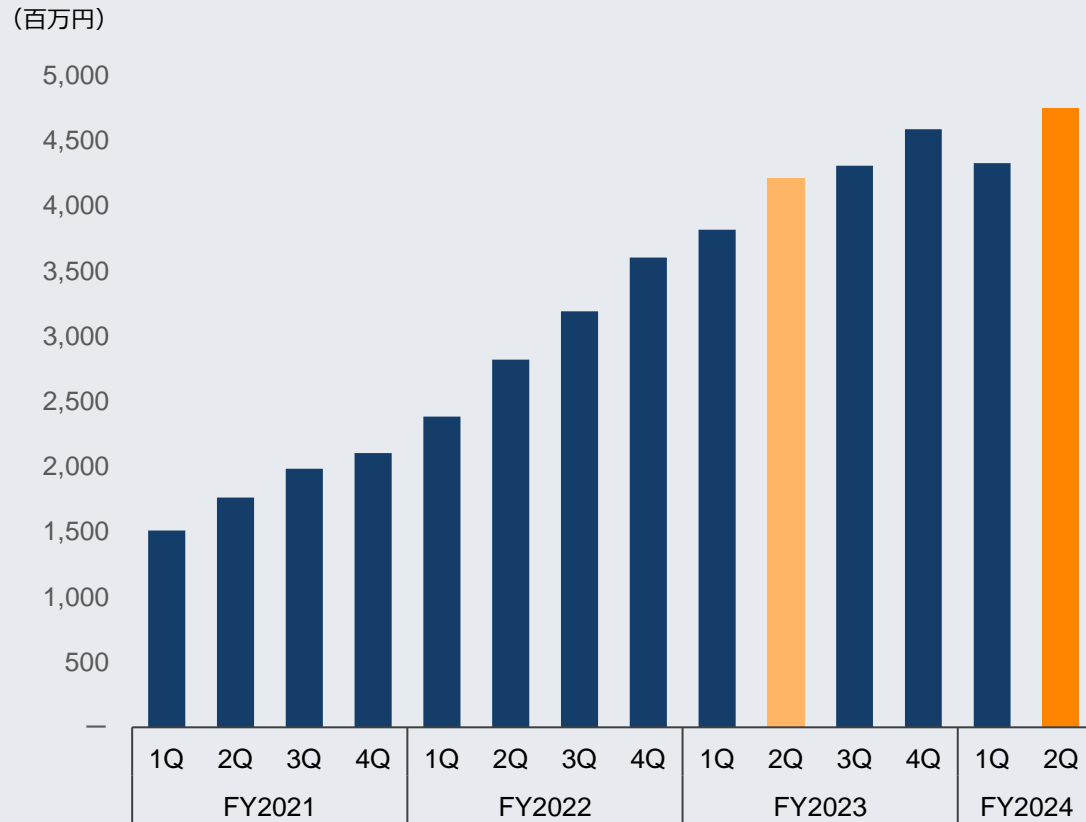
より強固な顧客とのリレーション構築（単価上昇など）

1

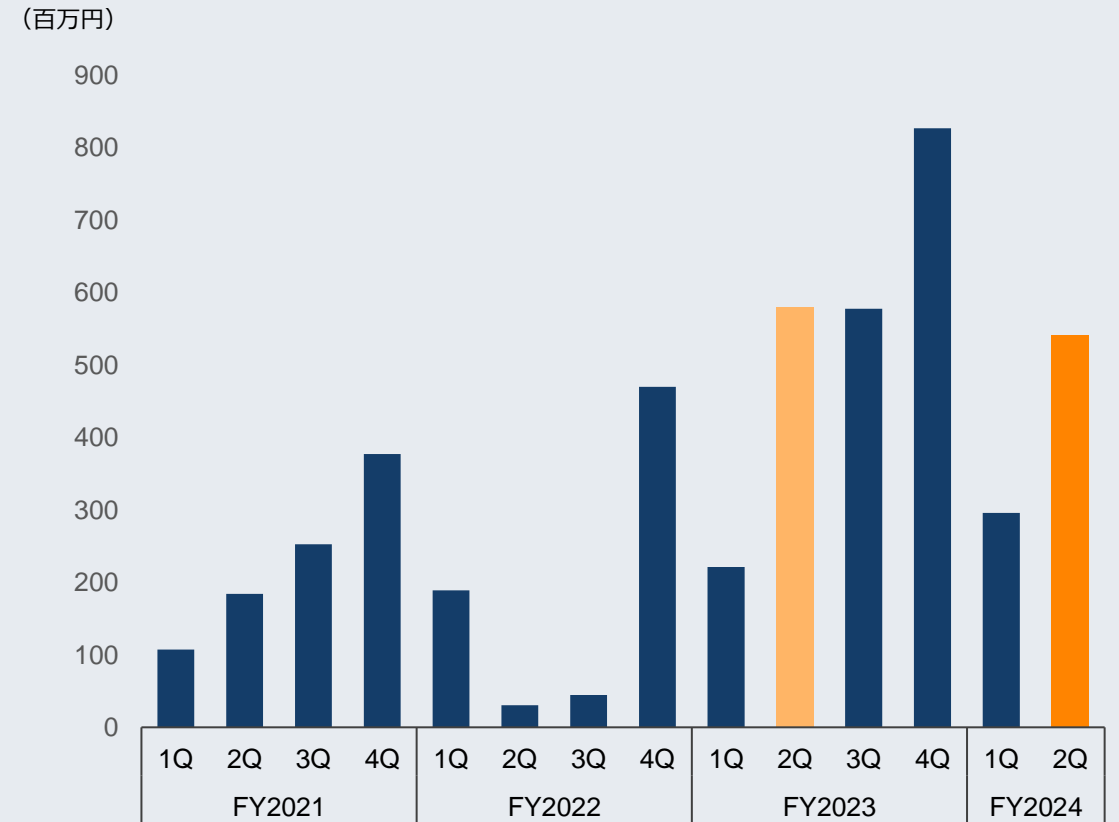
2024年12月期第2四半期
事業振り返り

売上高は堅調に推移。営業利益は主に採用及び教育への投資により増減

売上高推移



営業利益推移



戦略1

営業体制の強化

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

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事業に続く次の事業の柱として定着化

2024年1月MSOL Digitalとして分社化を完了し、今後のDigital領域での成長をけん引

戦略3

海外展開&ソフトウェア

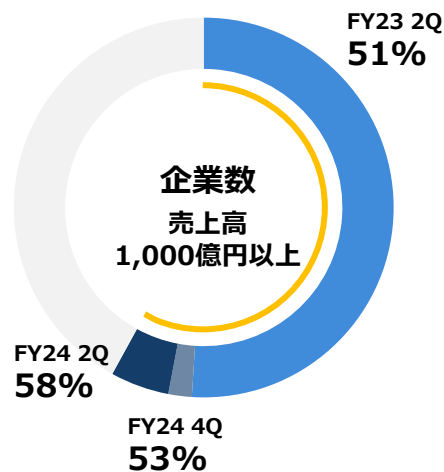
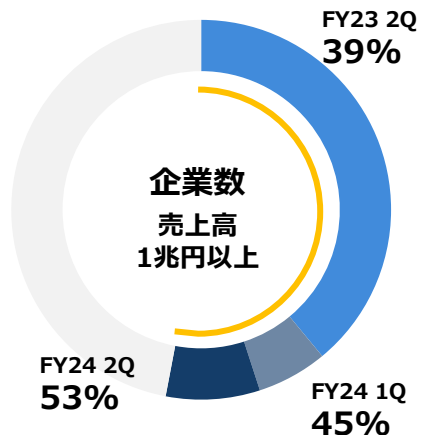
海外事業

PROEVER事業

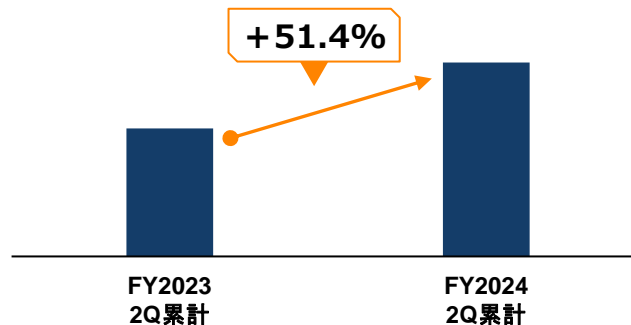
コロナにより当初想定していた前提が崩れ、海外展開は一時停止していたが、世界的にコロナに対する理解度が高まってきたことにより、改めて海外展開の方針を再構築する

営業部門を新設（Q2末36名）、大企業を中心とした顧客基盤を盤石にしつつ、問い合わせ件数も増加

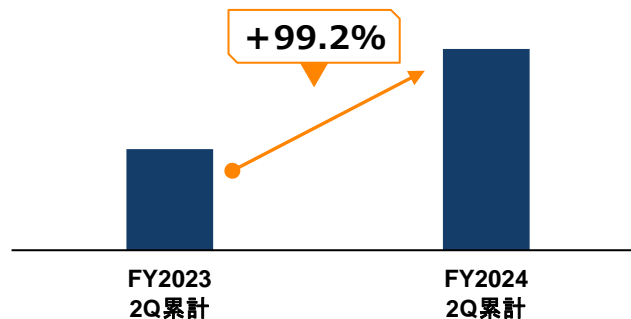
盤石な顧客基盤



問い合わせ件数



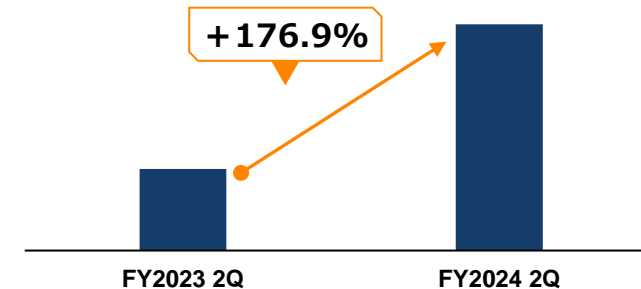
引き合い件数



即効性を求めた営業強化ではなく、中長期的に規模拡大を目指すための営業強化

営業人員数

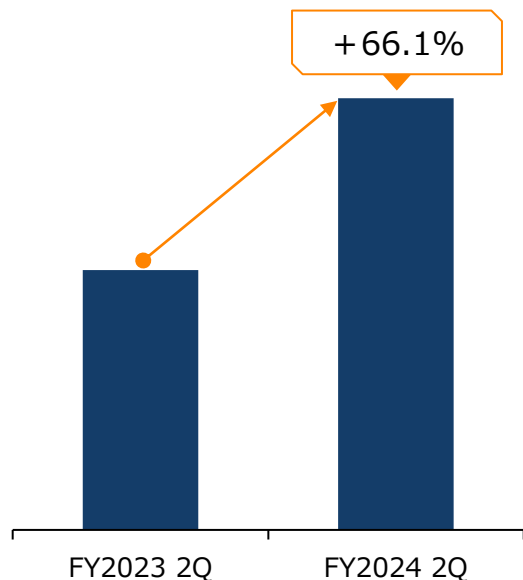
(本部長除く)



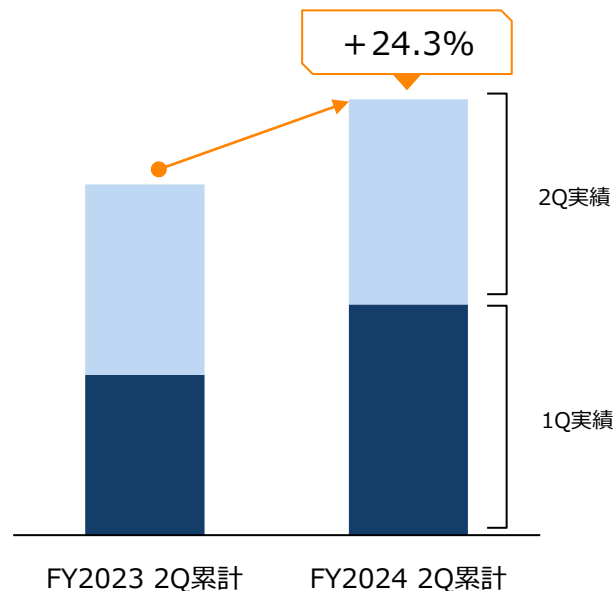
「MSOL Digital」は「デジタル∞マネジメントの変革力で未来をつくる」ことを目差し、DXエコシステム共創のベストパートナーへ向かい業績拡大する

- 基幹刷新・DX推進の引き合いが増加。企画構想コンサルやDX技術支援案件も順調に増加
- テクニカル領域に強みを持つ人材の応募が増加し、採用は計画通り
- 人の稼働に依存したコンサル領域だけでなく、ソリューションを中心としたビジネスの確立を目指す

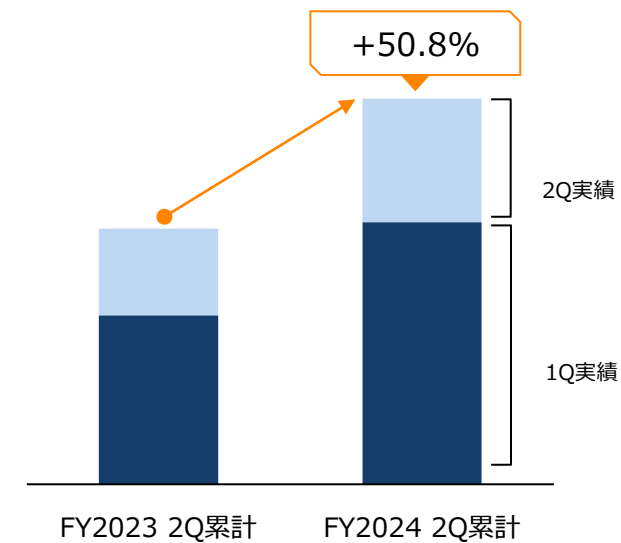
従業員数の推移



売上高の推移



受注案件数の推移



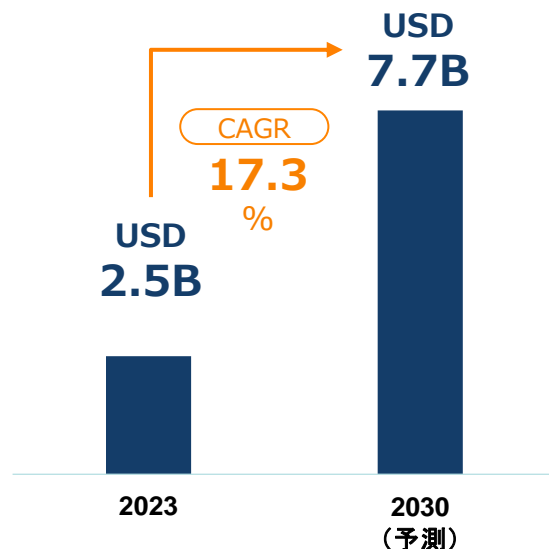
PROEVERが備えるAIによるプロジェクトマネジメント機能や、PMO実行支援の重要要素であるチェンジマネジメントがグローバルトレンドとして扱われている

拡大するプロジェクトマネジメント×AI 市場

プロジェクトマネジメント業務の80%がAIに代わる

Gartner®社のレポートでは、“2030年までにプロジェクトマネジメント業務の80%がAIにとって代わられる”と報告されている。

2023年アトランタで開催されたグローバルサミットでは、プロジェクトマネジメント×AIが大きなテーマとして取り上げられ、AIを使ったプロジェクトマネジメントの世界市場が、2023年の22億USDから、2030年には77億USDになると予測された。



*Gartner®, “The Portfolio Management Leader’s 3 Steps to GenAI Business Value”, Daniel Stang, 31 May 2024
GARTNERは、Gartner Inc.または関連会社の米国およびその他の国における登録商標およびサービスマークであり、同社の許可に基づいて使用しています。All rights reserved.

再認識されるチェンジマネジメントの重要性

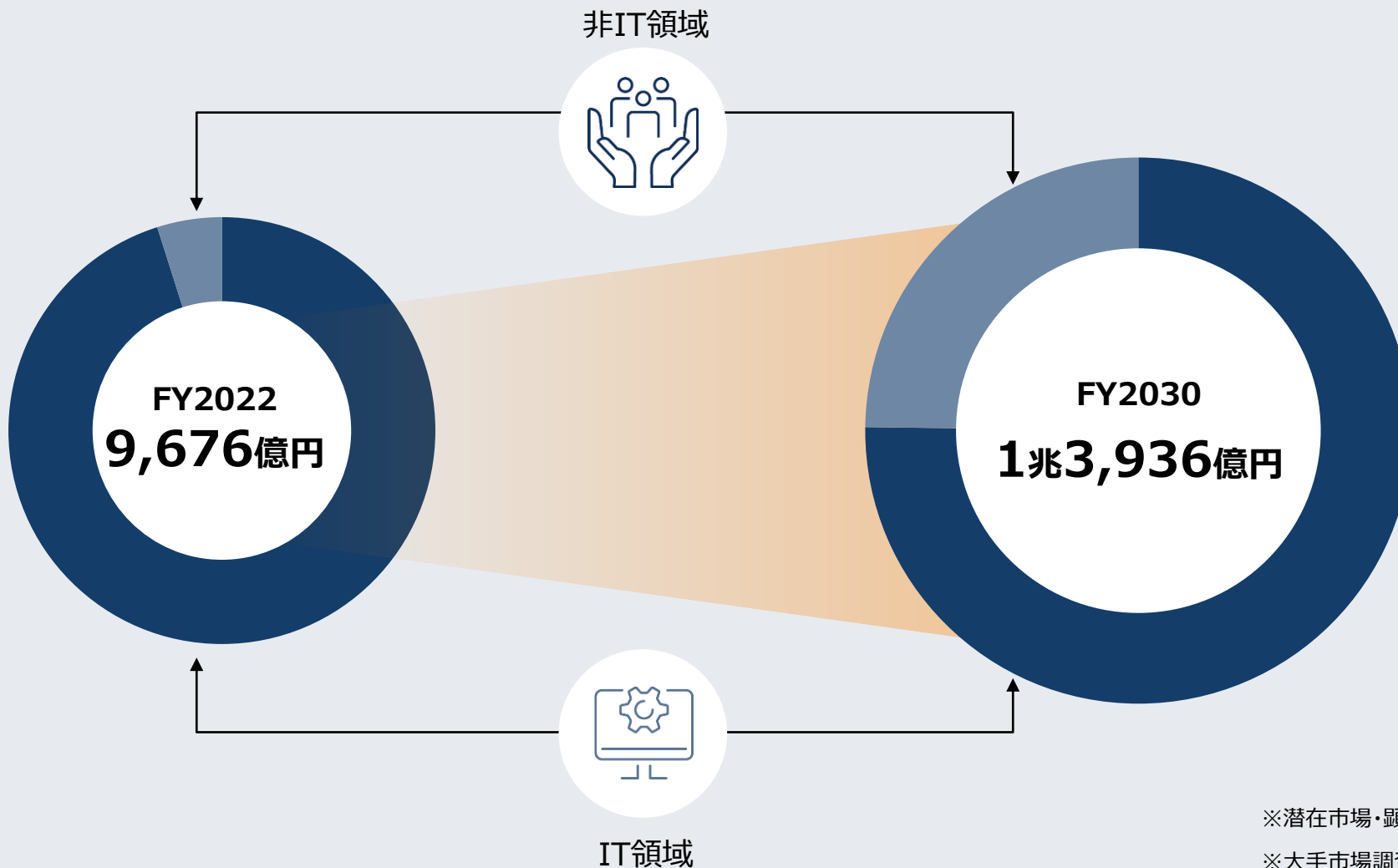
組織や人の変革も大きなテーマに

2023年PMIグローバルサミットでは、AIがフォーカスされる一方で組織や人の変革を導くアプローチであるチェンジマネジメントも大きなテーマとなっていた。

AIといったテクノロジーがフォーカスされるにつれ、いかにして組織や人の変革を導くかという点も大きなテーマとなっている。



PMO市場は今後も拡大し、非IT分野の割合が増加することが予想される



※潜在市場・顕在市場を含む

※大手市場調査機関による調査

2

2024年12月期第2四半期
業績ハイライト

連結損益計算書（第2四半期累計比較）

売上高は、受注増を受けて前年同期比+15.4%、一部販管費への振替はあるものの粗利率は3.6ポイントアップ。人件費は原価部門からの振替と新卒採用増+46名（計111名）等により増加、上半期の採用も順調に推移した結果、営業利益は+5.5%増へ

(百万円)	FY2023.2Q 2022.11-2023.4	FY2024.2Q 2023.11-2024.4	YoY
売上高	8,033	9,267	+15.4%
売上総利益	2,938 36.6%	3,725 40.2%	+26.8%
販管費	2,136 26.6%	2,879 31.1%	+34.8%
人件費	539	1,001	+85.7%
採用教育費	533	660	+23.8%
広告宣伝費	47	45	△5.0%
その他	1,016	1,172	+15.3%
営業利益	801 10.0%	846 9.1%	+5.5%
親会社株主に帰属する当期純利益	558	562	+0.7%
1株当たり当期純利益	33.71	33.91	+0.6%
1株当たり配当金	0.0	0.0	+0.0%

受注は手堅く推移、上半期の採用活動は順調であったが、販管費増を吸収できず営業利益は△6.9%の減益

(百万円)	FY2023 2023.2-2023.4	FY2024 2024.2-2024.4	QoQ
売上高	4,216	4,753	+12.7%
売上総利益	1,600 38.0%	1,934 40.7%	+20.9%
販管費	1,019 24.2%	1,393 29.3%	+36.7%
人件費	282	539	+90.9%
採用教育費	194	233	+20.4%
広告宣伝費	18	29	+62.4%
その他	524	591	+12.8%
営業利益	581 13.8%	541 11.4%	△6.9%
親会社株主に帰属する当期純利益	405	371	△8.3%
1株当たり当期純利益	24.40	22.35	△4.3%
1株当たり配当金	-	-	-%

増収増益効果によって売掛金等による資産増、また資本は内部留保が積み上がり自己資本比率は62%と安定水準へ

(百万円)	FY2023.4Q 2023.10.31	FY2024.2Q 2024.4.30	増減額
総資産	7,032	7,243	△210
流動資産	4,976	5,358	+382
固定資産	2,056	1,884	△171
負債計	2,730	2,654	△75
流動負債	2,061	2,004	△57
固定負債	668	650	△18
純資産	4,302	4,588	+286
自己資本比率	59.8%	62.0%	+2.2%

業績修正を反映するも、12か月および14か月ベースでは増収増益を達成の見込み

(百万円)	FY2023 2022.11-2023.10	12か月(参考) FY2024 2023.11-2024.10	14か月 FY2024 2023.11-2024.12
売上高	16,931	19,200	22,600
売上総利益	6,337 37.4%	7,800 40.6%	9,300 41.2%
販管費	4,130 24.4%	5,500 28.6%	6,600 29.2%
営業利益	2,207 13.0%	2,300 12.0%	2,700 11.9%
経常利益	2,246 13.3%	2,310 12.0%	2,710 12.0%
親会社株主に帰属する当期純利益	1,620	1,650	1,940

**当社では、株主の皆様に対しての利益還元を重要な課題と考えており、
今後の成長投資を確保しつつ、継続的、安定的な還元を行う方針**

2024年12月期の配当金に関しては期末配当**30円**を予定

Appendix

(参考情報) 非財務KPI

(単位:人)	FY2021				FY2022				FY2023				FY2024	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q
連結従業員数(*1)	381	453	493	490	598	754	862	867	944	1,063	1,070	1,084	1,171	1,341
コンサルタント数(*1,*2,*3)	343	419	451	449	476	638	729	735	791	897	894	901	936	1,091
中途採用者数(*2)	—	—	—	141	62	186	291	305	85	157	189	214	108	191

*1: 各四半期末の人員数（臨時雇用者数を含まない）

*2: コンサルタント数には、当社以外に、MSOL Digital、中国が含まれるが、テトラコミュニケーションズは含まれない(Q2時点では新卒を含まない)

*3: 期初に当社の営業部門（新設）及び分社化（2024年1月）により、当社及びMSOL Digitalの販管部門等に合計で40名異動している

(参考情報) 四半期推移

(単位：百万円)	FY2021				FY2022				FY2023				FY2024	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q
売上高	1,510	1,762	1,983	2,103	2,383	2,821	3,190	3,604	3,817	4,215	4,309	4,588	4,513	4,753
売上総利益	550	682	786	864	932	1,037	1,048	1,210	1,338	1,600	1,575	1,823	1,791	1,934
販管費	442	498	533	487	743	1,007	1,004	740	1,118	1,018	997	996	1,486	1,393
人件費	100	113	120	119	142	174	184	190	257	282	318	275	462	539
採用教育費	97	131	127	36	181	442	385	95	339	193	132	99	426	233
広告宣伝費	13	21	22	24	72	54	42	31	29	17	29	34	16	29
非現金支出費用	12	13	15	20	23	37	41	45	40	59	63	85	65	67
営業利益	107	184	252	377	189	30	44	470	220	581	578	827	304	541
四半期純利益	70	130	179	304	127	14	25	364	153	411	398	671	193	370

(参考情報) 戦略別参考情報

(単位：百万円)	FY2023				FY2024	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q
売上高	3,817	4,215	4,309	4,588	4,513	4,753
PMO領域	3,322	3,626	3,714	3,914	3,903	4,165
Digital領域	508	598	628	716	641	625
その他の領域	9	11	12	12	12	20
連結消去	▲23	▲20	▲45	▲55	▲43	▲58
売上総利益	1,338	1,600	1,575	1,823	1,791	1,934
PMO領域	1,258	1,488	1,463	1,651	1,680	1,822
Digital領域	84	119	124	178	118	139
その他の領域	▲4	▲4	▲1	8	0	2
連結消去	0	▲3	▲10	▲15	▲7	▲29

- 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）
- グループ社員数** 1,341名（2024年4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>

Company Profile



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

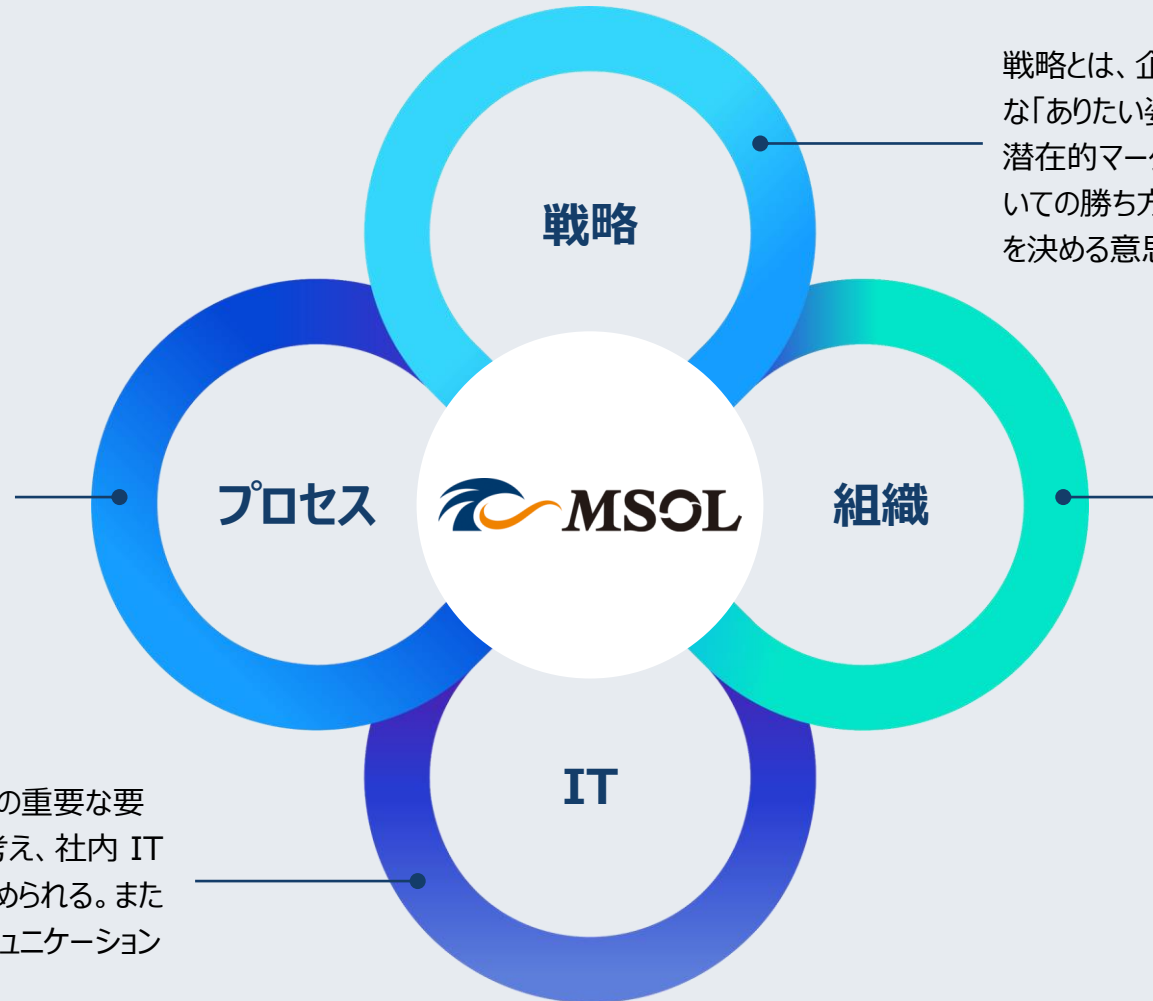
ビジョン

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

「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

戦略モニタリングプロセス（BSC、KPI）、営業および採用・教育・評価プロセスといった業績拡大のためのオペレーション実行とガバナンス強化のための管理プロセス・内部統制の実行を行う。また、IT化を進めることでプロセスの効率化、迅速化、省力化を実現する。

社内ITは戦略的手段である。戦略実行のための重要な要素（タイムリーな可視化、意思決定支援）と考え、社内IT組織の立上げ、経営主導によるIT導入が求められる。また、業績拡大に伴う、肥大化する管理コスト、コミュニケーションコストを低減させることも重要な要素。

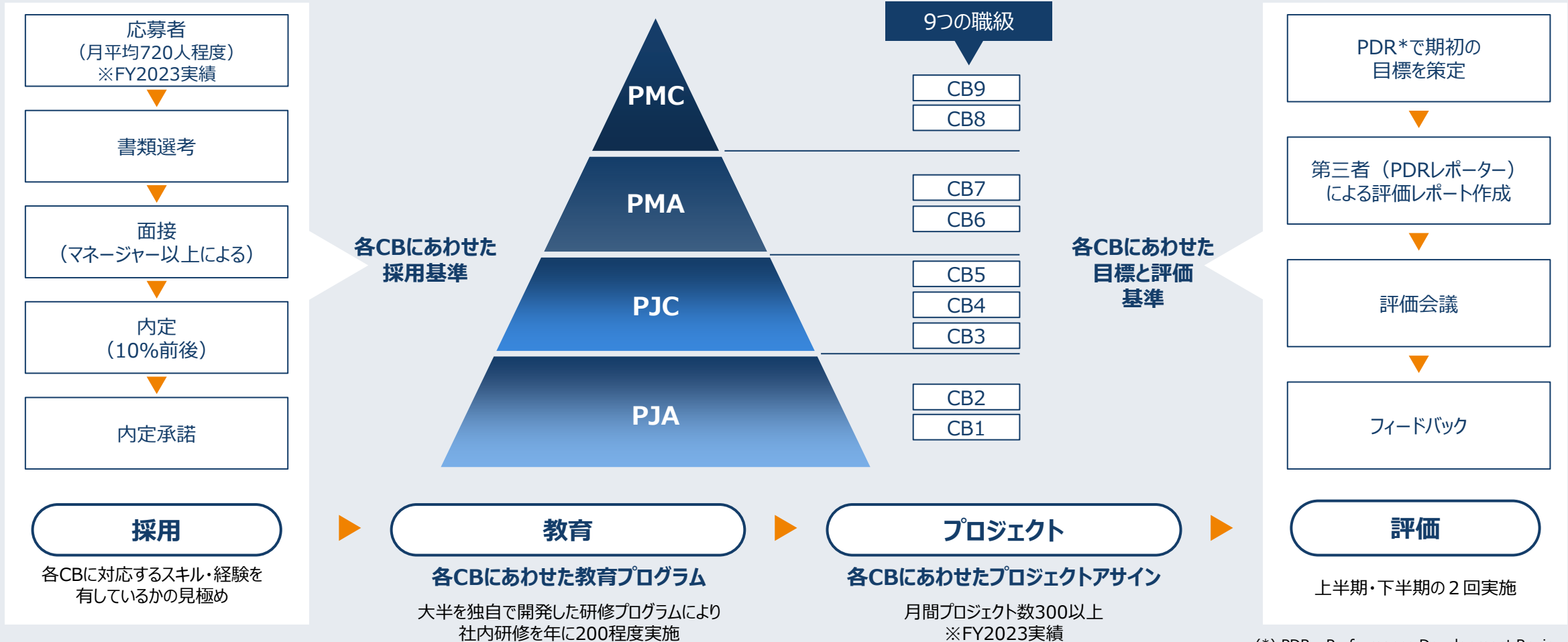


戦略とは、企業組織の存在意義を示すミッション、中長期的な「ありたい姿」、「なりたい姿」を示すビジョンのもと、顕在的、潜在的マーケットに対してどのように事業を拡大していくかについての勝ち方、戦い方のこと。また、戦略とは、「やらないこと」を決める意思決定とも言える。

まずは、「組織は戦略に従う」という点からの組織設計を考え、採用・教育・評価プロセスを導入することで、組織の拡大を行う。また、「戦略は組織に従う」の観点から、戦略をスムーズに実行するための組織カルチャーを醸成するための取り組みを行う。

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



(*) PDR : Performance Development Review

課題

事業の伸び悩みにより、変革戦略を策定するも、具体性が低く推進できずにいた

提案と成果

EPMOによる戦略計画の作成、推進リーダーのオーナーシップ醸成、プロジェクトマネジメント強化により着実に改革が進行

	戦略計画作成	推進リーダーのオーナーシップ醸成	プログラム・プロジェクトマネジメント強化
課題	<p>戦略が抽象的すぎて実行できない</p> <ul style="list-style-type: none"> 戦略の抽象度が高く、実行できない状態 施策同士の依存関係や優先順位が不明確 担当者がバラバラに施策を推進 	<p>個人に依存した属人的アプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> 定常業務と並行したプロジェクトワークの負担が大きい 人事評価にプロジェクトワークへの貢献は評価されない やらされ感が強く、自分事になっていない 	<p>プロジェクトマネジメントの機能不全</p> <ul style="list-style-type: none"> 全体感が共有出来ずに、各メンバーが各々に行動している プロジェクトマネジメントの概念自体が理解されておらず、非効率に推進
打ち手	<p>実行実現性をもった戦略計画を策定</p> <ul style="list-style-type: none"> 戦略をプログラム化して目的・ゴールを定義することで、役割を明確化 プログラム間の依存関係を可視化 関係者とプログラムの優先順位を合意 	<p>主体的に取り組めるための仕組みづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> リソース状況の可視化を行い、負荷を調整 貢献度に応じた評価を取り入れた人事評価制度の改善 グループワーク等を通じた、主体性を醸成 	<p>プロジェクトマネジメントの成熟度向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 全体感を可視化するためのダッシュボードを作成 プロジェクトマネジメント標準の導入 PMOが参画し、プロジェクトの立ち上げを推進し、プロジェクトマネジメントプロセスの導入

課題

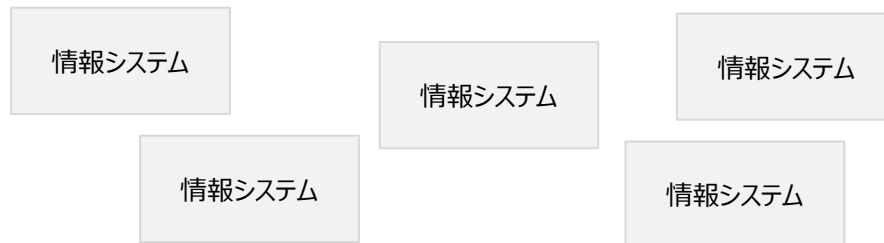
ビジネス拡大に向けたシステム統括部門を新設とITガバナンスの計画・実行

提案と成果

部門新設までの課題解決及び、プロジェクトマネジメントの計画立案から推進までを仕組化し、計画的なプロジェクト推進を実行支援

従来

各事業部で情報システムを導入・運用

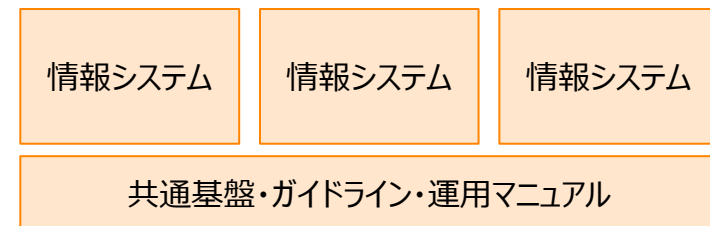


- BCP・セキュリティ対策等のリスク
- システム全容の把握ができない
- 業務プロセスのデータ不整合による悪循環
- 計画作成、プロジェクト推進できる人材が不足
- システム構築・運用の統制の混乱

経営判断によりシステム統括部門を新設へ

支援後

情報システム部門が情報システムを統制



支援プロジェクト

- BCP・セキュリティ対策等のリスクを可視化し対策の計画立案
- 業務／システムの課題を解決するための中長期計画の立案
- プロジェクトの実行支援による円滑な計画推進

課題

目的の異なる2つのプロジェクトマネジメント部門の統合

提案と成果

プロジェクトの可視化によるマネジメント層の意思決定を支援

従来

- 目的の異なる2つのプロジェクトマネジメント部門が存在しているので統合の必要がある
- 失敗プロジェクトの頻発により、各プロジェクト状況の可視化を目的として品質管理部を設立
- 組織的な意思決定による問題の早期解決を目的とし、プロジェクト推進室の設置
- 品質管理部は評論家集団となり、プロジェクト成功意欲が希薄
- マネジメント層への意思決定の情報不足

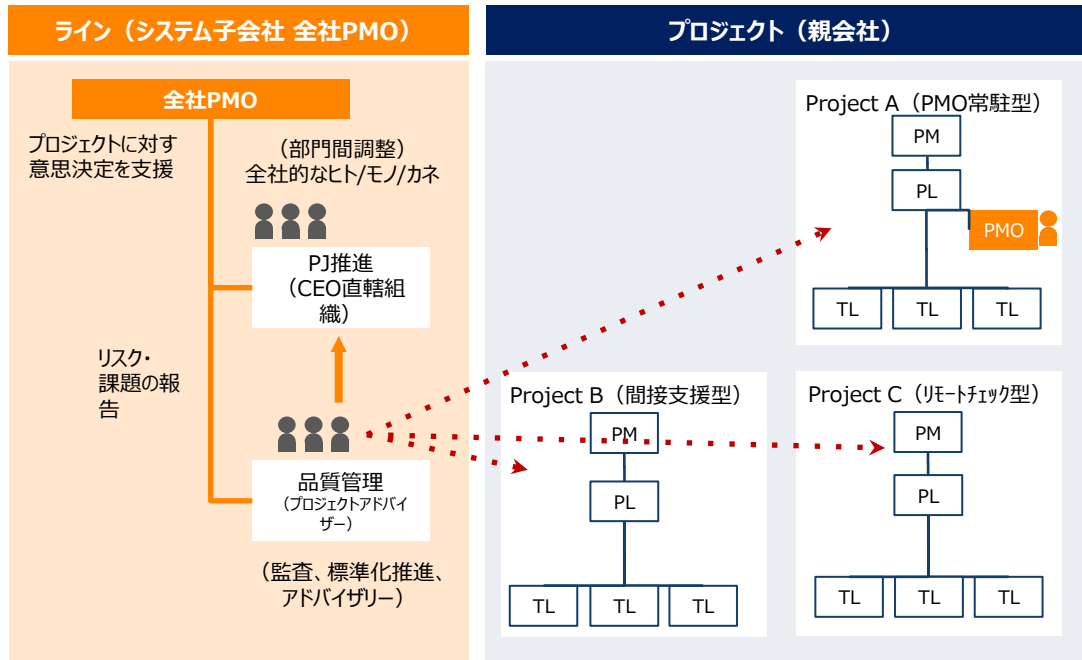


支援後

支援プロジェクト

- 横断的なプロジェクト管理
- 組織/部門間の調整
- 監査、プロジェクト標準化推進
- 各プロジェクトへのPMO常駐

支援・参画した組織/役割





Sustainability Report

サステナビリティレポート

2024年6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

Topics 安心して働くことができる環境の推進

1-1 DEI 経営の実践

1-2 安心して出産・育児できる仕組み

1-3 働く時間と場所を選択できる環境

1-4 持続的な心身の健康と幸福

1-5 障がい者の雇用創出

1-6 障がい者サッカーの支援

1-7 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

えるぼし・健康経営優良法人に認定

外国籍人材、多様な性への対応、人事評価制度

産休・育休ほか各種制度の充実

在宅勤務等を活用した柔軟な労働環境

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

MSOL農園の運営

JIFF×MSOLコラボレーション

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

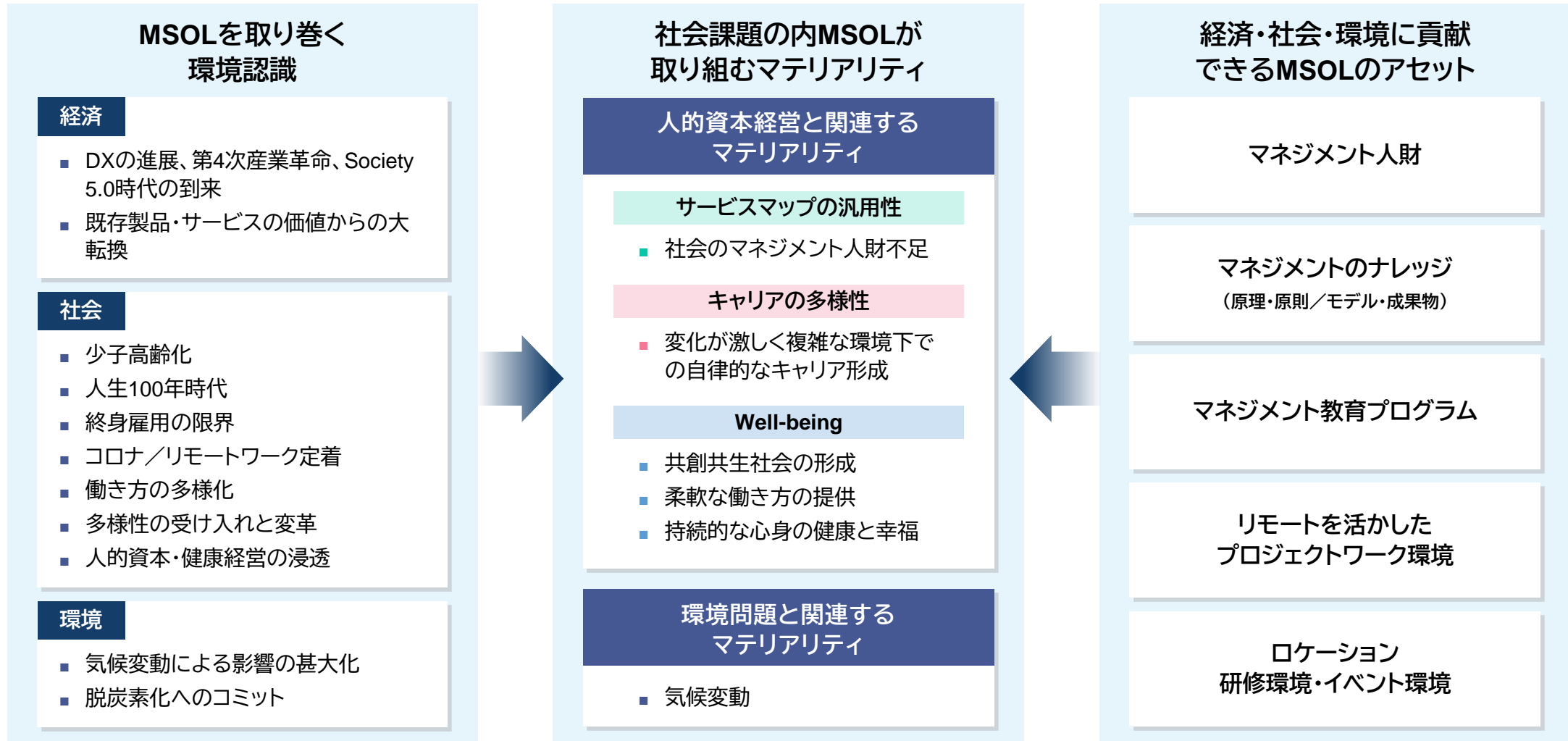
社内公募・認定制度

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

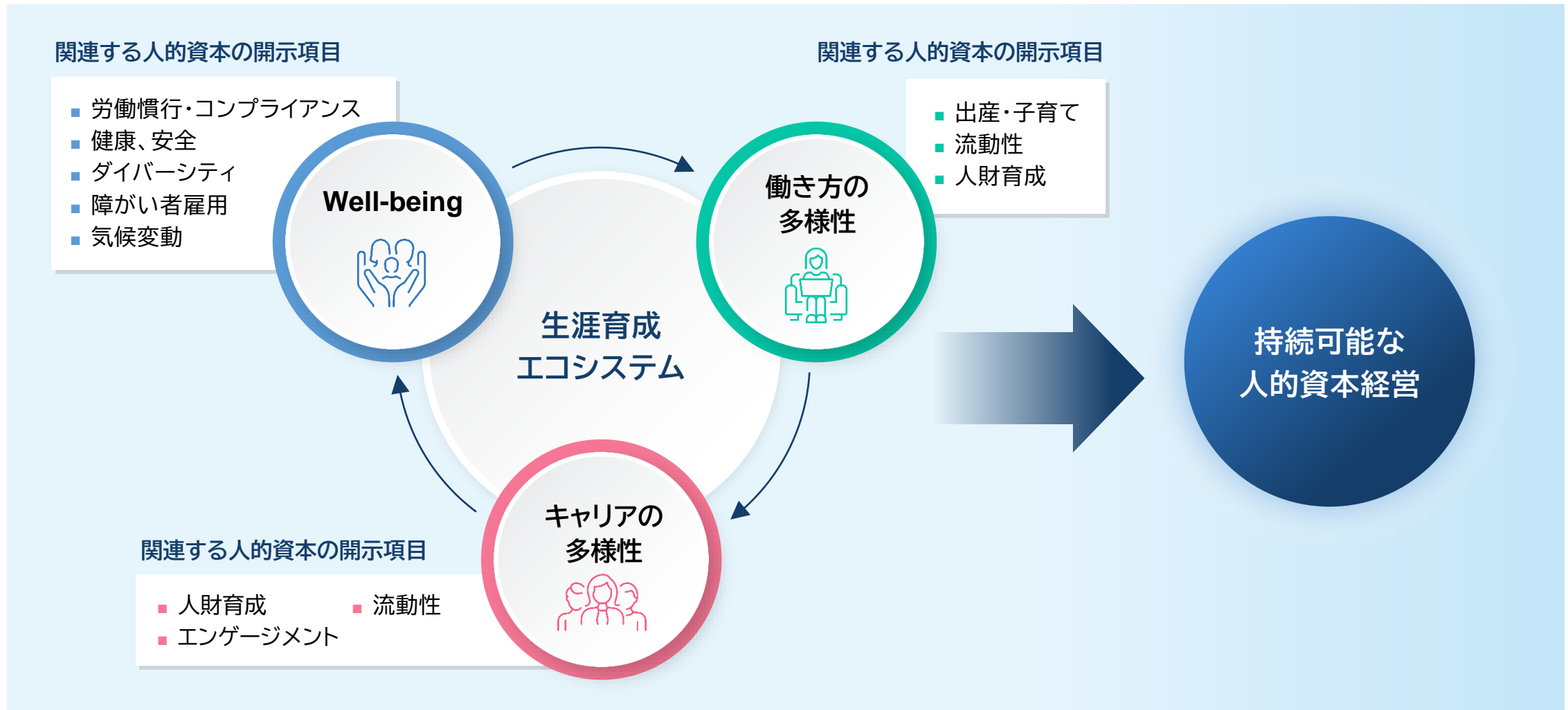
MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

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。



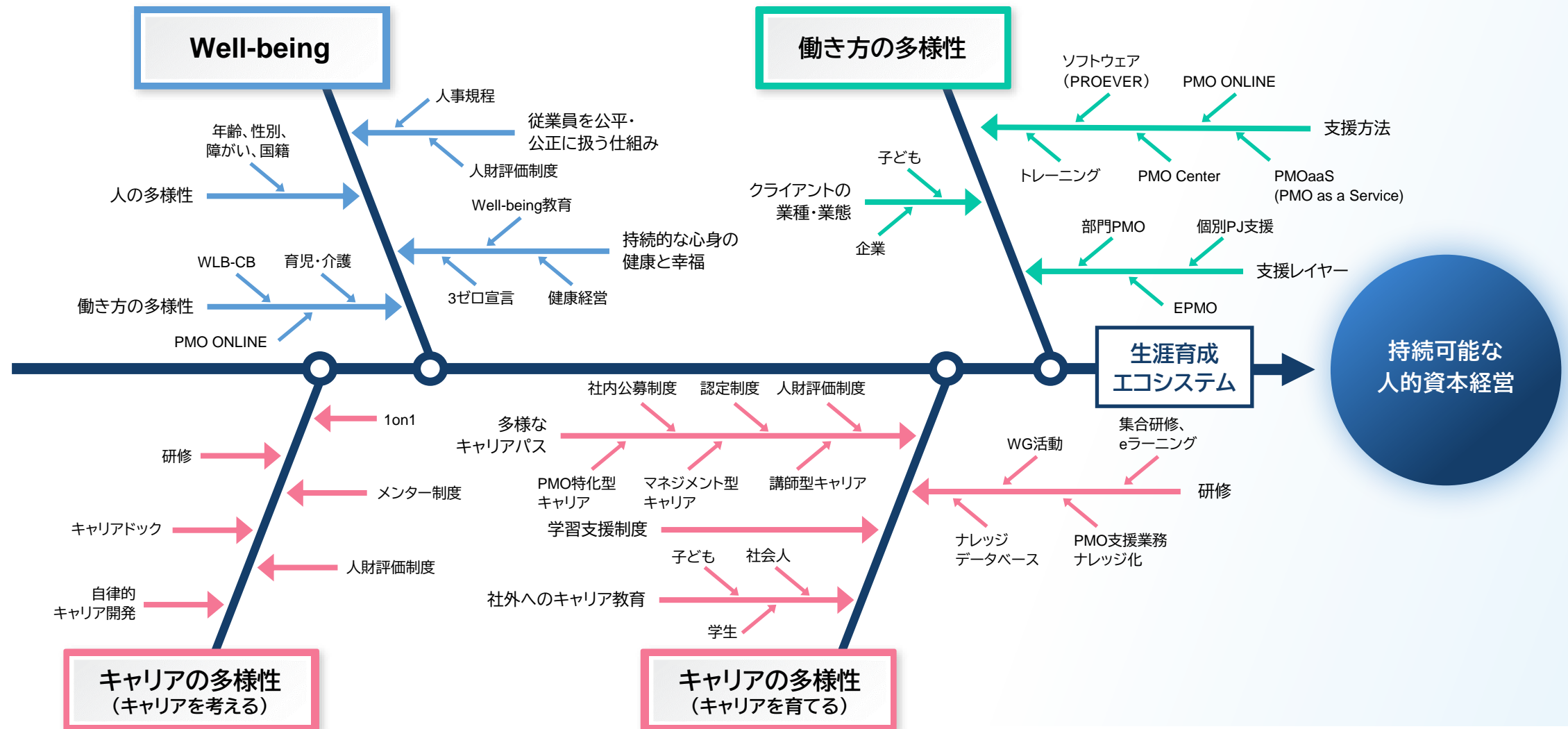
人的資本経営とMSOL施策の親和性

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

Topics 安心して働くことができる環境の推進

1-1 DEI 経営の実践

1-2 安心して出産・育児できる仕組み

1-3 働く時間と場所を選択できる環境

1-4 持続的な心身の健康と幸福

1-5 障がい者の雇用創出

1-6 障がい者サッカーの支援

1-7 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

えるぼし・健康経営優良法人に認定

外国籍人材、多様な性への対応、人事評価制度

産休・育休ほか各種制度の充実

在宅勤務等を活用した柔軟な労働環境

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

MSOL農園の運営

JIFF×MSOLコラボレーション

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)

高校生向けのキャリアマネジメント教育

Topics 安心して働くことができる環境の推進

2023-24年にかけて、MSOLは2つの認定をいただきました。
従業員が安心して働ける環境を推進する活動が評価され、えるぼし(最高位3つ星)および健康経営優良法人に認定されました。
これからも今後の従業員の健康と働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。



2023年8月31日に、「えるぼし3段階(最高グレード)」を取得しました。

■ 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**です。
- 認定基準は5項目(1.採用 2.継続就業 3.労働時間等の働き方 4.管理職比率 5.多様なキャリアコース)あり、評価項目を満たす項目数に応じて取得できる段階が決まります。

■ MSOLの主な取り組みと認定概要

- 認定基準5項目全てを満たしていると評価され、3段階目の認定を受けることができました。(実績は厚生労働省のデータベースで公表 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=42888>)
- 一例として、安心して出産・育児ができる仕組みの整備などを行いました。詳細は本レポートp8をご参照ください。



2024年3月11日に、「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。

■ 健康経営優良法人認定制度とは

- 地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、**特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度**です。

■ MSOLの主な取り組みと認定概要

- 「健康診断受診率100%」「喫煙率を下げるための取り組み」等の認定に関する要件を満たしました。(取り組みは弊社ホームページで公表 <https://www.msols.com/company/health/>)
- 一例として、「価値実現システムで学ぶTotal Well Being」研修などを行っています。詳細は本レポートp10をご参照ください。

1-1 DEI経営の実践

MSOLではDEI(ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン)経営の実践として、多様な人財の重要性を認識し、受容・相互信頼を実現するには公平・公正さの担保が不可欠と考えております。



ダイバーシティをMSOLの成長力に

MSOLでは国籍・人種・出自・難民・人権・民族・宗教・性別・思想・年齢・身体的特徴・性的指向その他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、差別を容認しないという方針の下、規定改訂を都度社内で協議し規定変更する体制を整え、規定改訂に基づいた社員研修を実施しています。

■ 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。

昨今の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おり、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の迅速な意思決定が必要となっています。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。このことから、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。

MSOLでは採用に当たって制限は設けず、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。また、NPO法人WELgeeとのコラボレーションで難民人財採用実績もあります。

■ 多様な性への理解と対応の推進

多様な性への理解と対応を推進するため、社員からの提案に対して協議を重ねた上でハラスメント防止規程を改訂し、SOGIハラスメント*の禁止を追加したほか、就業規則を改訂し、同性パートナーシップ制度利用による慶弔休暇の取得を可能とする等の対応を実施しております。

また、SOGIハラスメントに関する資料を作成し、従業員の誰もが閲覧しやすい場所に掲載いたしました。

*SOGIハラスメント

性的指向や性自認に関して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせにより、社会生活上の不利益を受けること



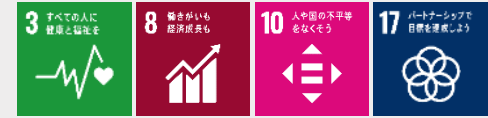
■ 公正な人財評価制度 [PDR]

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。



1-2 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。



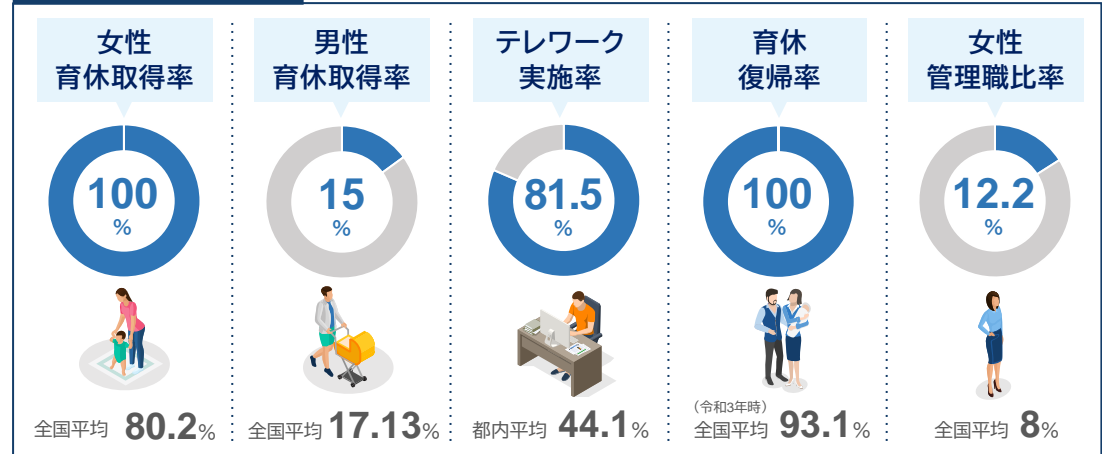
出産前からのサポート、及び職場復帰への支援を育児休業制度に加えることで従業員の働き方を強力にバックアップしていきます。

■ 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。

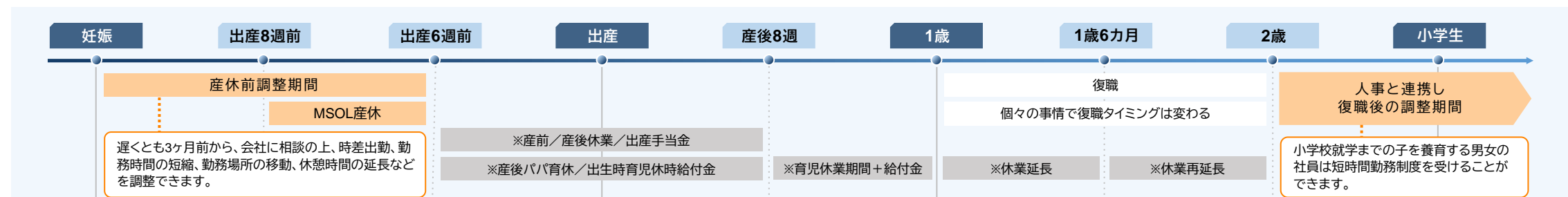
数字で見るMSOL



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。

1-3 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

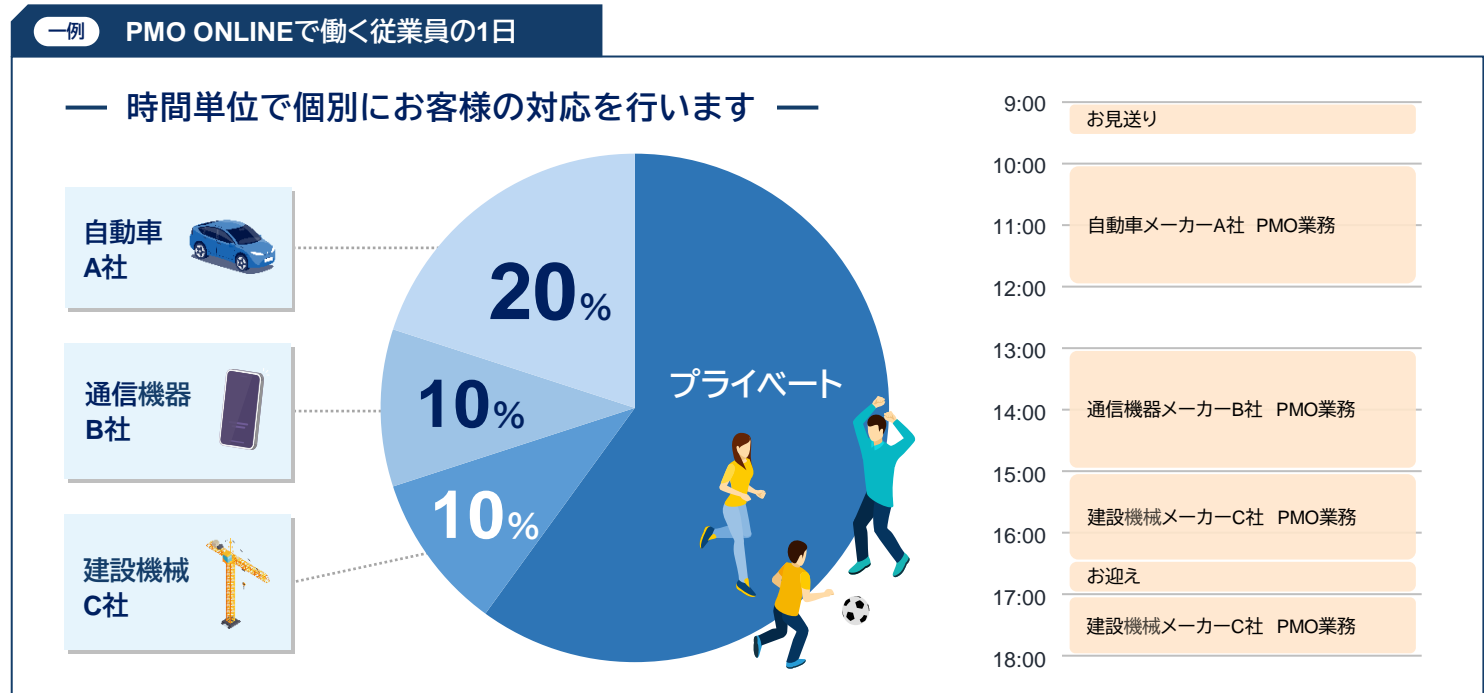
コンサルタントが在宅で勤務できる体制を取っているため、柔軟な働き方が可能です。育児・介護など、時間的な制約を抱えていても、在宅勤務をすることにより、通勤時間等を顧客ニーズに応える時間にあて、子どもの送迎やデイサービスの対応をし、仕事と両立できる働きやすい環境を提供しています。

一方で、PMOメニューの細分化や支援工数を区切るという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つ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ファミリーdayを開催しました。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。また、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。



1-4 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財に向け、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

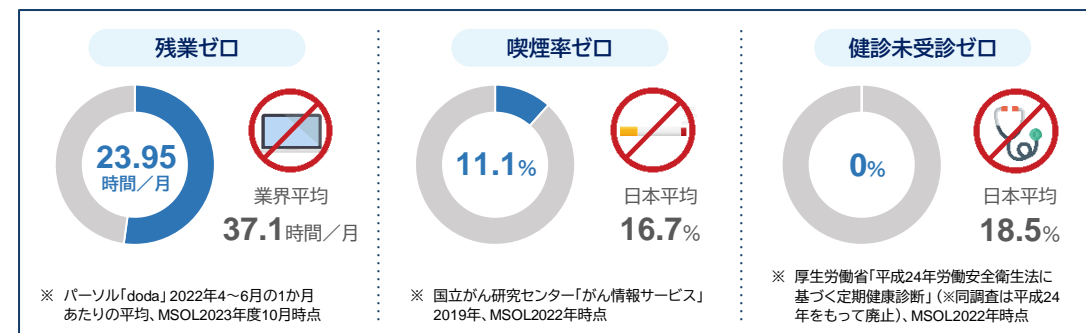
集合研修において、「”心理的安全性”の基礎研修」というタイトルで、チームのパフォーマンスを上げるために最も重要な要素の1つである”心理的安全性”とは何か？を体感しながら学び、チームメンバーが「自分らしく生き活きと」した状態を作りつつ、「目的を達成するチーム」作りの基礎を学んでいきます。

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。



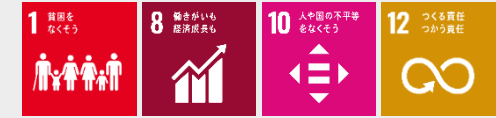
■ 健康への取り組み

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)

1-5 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、合理的配慮の考えの基で「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名体制の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。2023年2月の開園から1年経った第2農園では安定して野菜を収穫できるようになりました。第2農園で収穫される葉物野菜は社内で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りやがいととなり、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います。持ち帰った野菜を楽しんだ様子を社内SNS上で共有し、社員間のコミュニケーションツールとして活用しています。投稿は農園スタッフにも共有され、「働く」上でのモチベーションアップにつながり、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」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をするといった活動の輪も広まってきました。

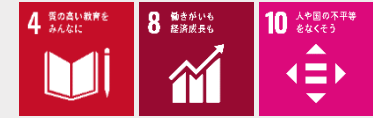


この間いただいた水菜は豚肉と煮て、バジルはミートソーススパゲティに入れて食べました



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。



JIFF | 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。

■ 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。



■ 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。



■ 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。



■ 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。



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

■ 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 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54.14tのCO₂排出削減効果を見込んでおり、杉の木約3,867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、1,834kgの炭素排出を削減、19,212Lの水資源を節約、781kgの森林資源を保護、126kgの廃棄物の削減(2021年導入からの累計)
- ✔ 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

Topics 安心して働くことができる環境の推進

1-1 DEI 経営の実践

1-2 安心して出産・育児できる仕組み

1-3 働く時間と場所を選択できる環境

1-4 持続的な心身の健康と幸福

1-5 障がい者の雇用創出

1-6 障がい者サッカーの支援

1-7 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

えるぼし・健康経営優良法人に認定

外国籍人材、多様な性への対応、人事評価制度

産休・育休ほか各種制度の充実

在宅勤務等を活用した柔軟な労働環境

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

MSOL農園の運営

JIFF×MSOLコラボレーション

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。

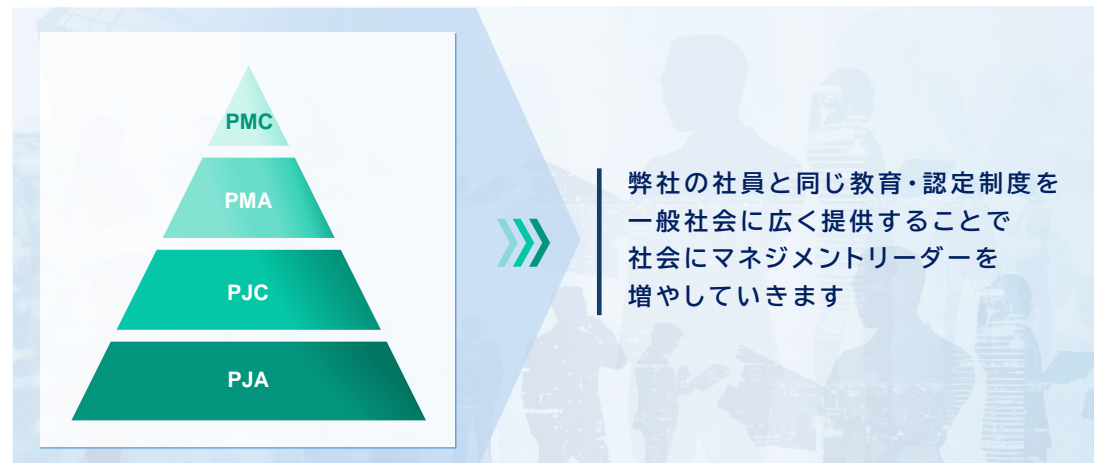


PM教育によるサポート(Training)

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

Topics 安心して働くことができる環境の推進

1-1 DEI 経営の実践

1-2 安心して出産・育児できる仕組み

1-3 働く時間と場所を選択できる環境

1-4 持続的な心身の健康と幸福

1-5 障がい者の雇用創出

1-6 障がい者サッカーの支援

1-7 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

えるぼし・健康経営優良法人に認定

外国籍人材、多様な性への対応、人事評価制度

産休・育休ほか各種制度の充実

在宅勤務等を活用した柔軟な労働環境

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

MSOL農園の運営

JIFF×MSOLコラボレーション

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

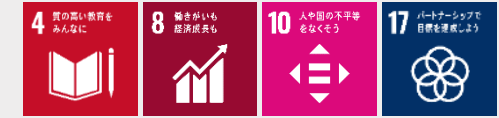
社内公募・認定制度

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

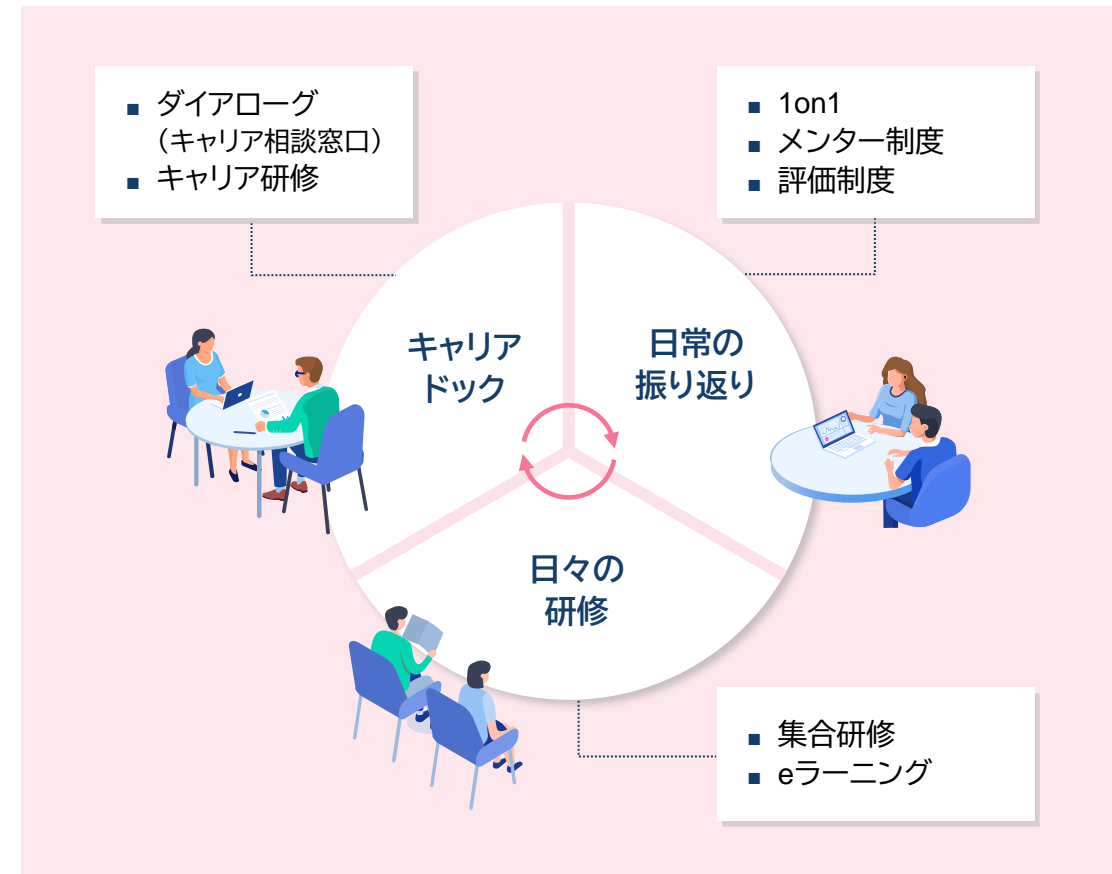
MSOLの目標管理制度においては、全員自身のキャリアビジョンを記載し、それを基に目標設定や日々の業務を行います。

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。

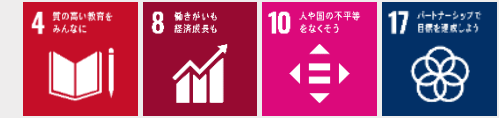
■ 日々の研修

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。



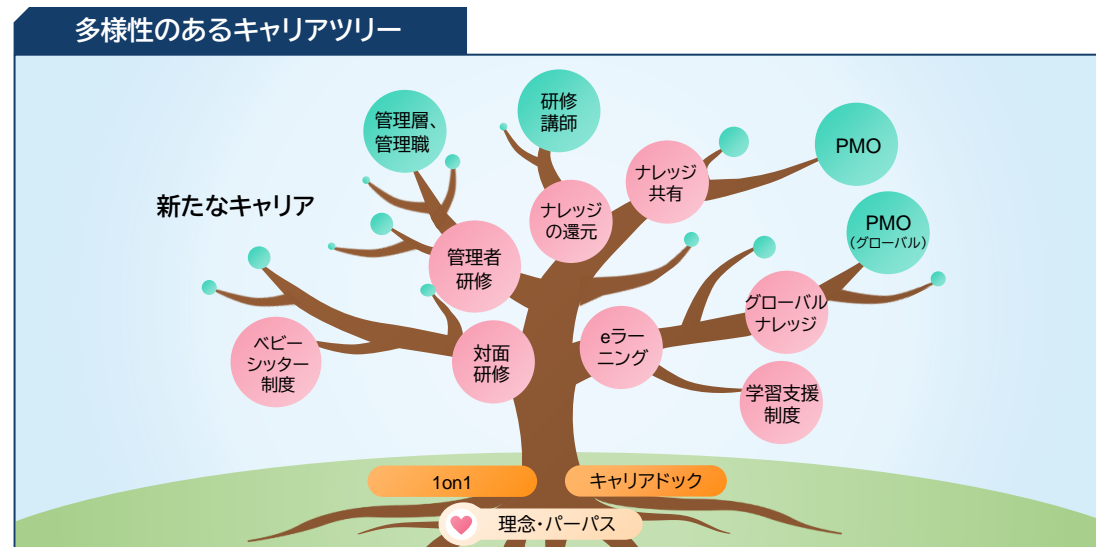
3-1 キャリアを考える環境

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。



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財が必要です。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。

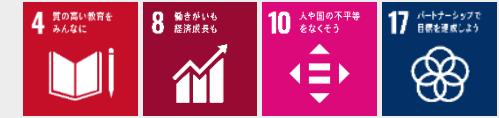
社員講師

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業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

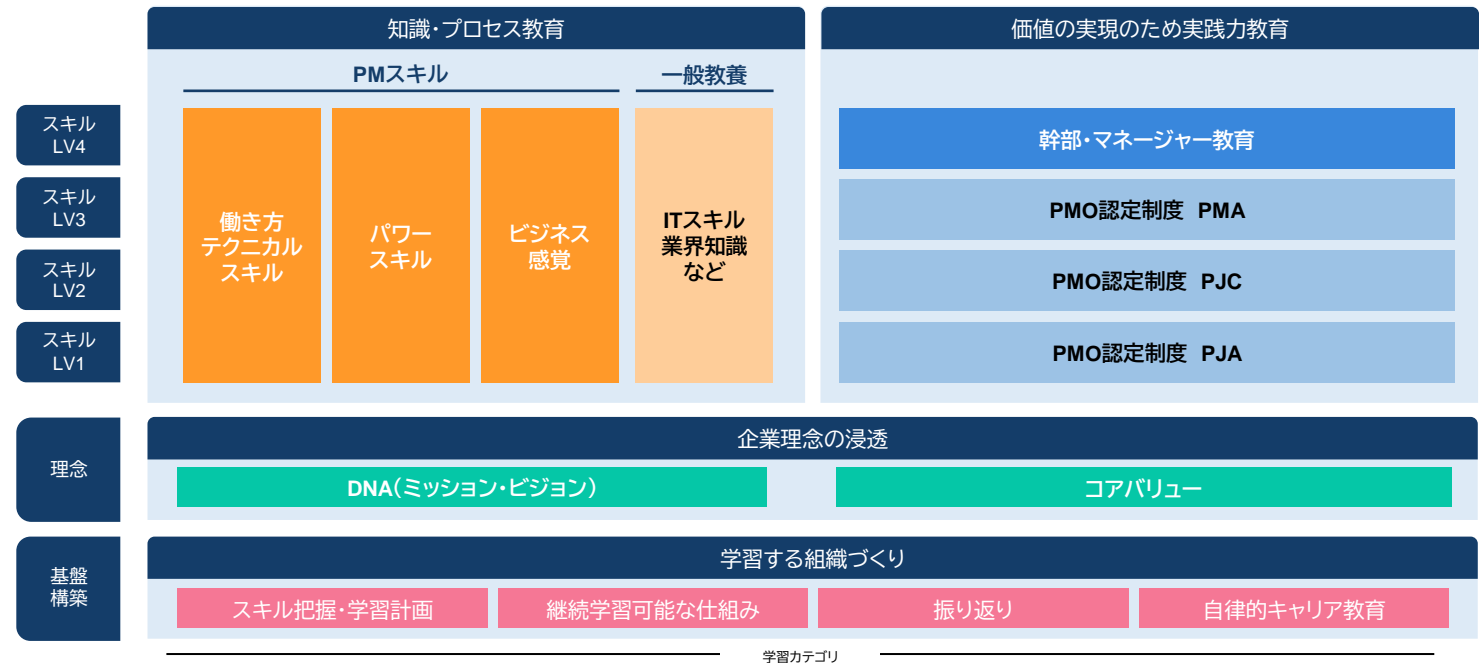
PMO支援をナレッジ化したマネジメントスキルをプログラム化し、基礎学習用カリキュラム、昇進昇格のための認定制度として社内において公式提供しています。

■ 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。昨年度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に引き続き、今年度も高校生を対象に、2日間にわたるオンライン授業を実施させて頂きました。

■ 授業内容

1日目は、「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、「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?」を皆さんの身近な例を基に、お話をさせて頂きました。

2日目は、「プロジェクトマネジメントとは何か?」がイメージ出来たところで、身近な旅行をテーマに掲げ、オンラインホワイトボードを用いたグループワークを通して、学生自身がPMOとなり、「プロジェクトマネジメント」を体感できるような授業を開催させて頂きました。

おおぞらカレッジへの講演風景

プロジェクトとは



何らかの目的の達成を目指して、一定期間に行われる一度だけの活動



目的達成を目指す

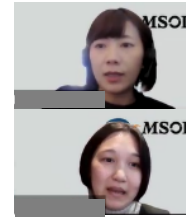


一定期間
(始まりと終わりがあがる)



一度だけ
(繰り返さない)

身の回りのプロジェクトを考えてみましょう!



© Management Solutions Co., Ltd. 2023



おおぞらの「おおぞらしい」って
いったいなんだろう。

実際にTVで放映するおおぞら高校のCMを、
私たちの生徒が制作する。
そんな授業から、TVCMができました。

▶ 私たちのおおぞらCM制作プロジェクト

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、自立した社会人へと導いていきます。

また原簿料と保育料の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
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
屋久島おおぞら高等学院のサポート校

おおぞら高校には、自分の「好き」を伸ばし、
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、
おおぞら高校と一緒に描きませんか。

あなたへのメッセージ



マネジメントを、世界を動かすエンジンに。

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。