

2024年12月期 通期 決算説明資料

2025年2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

2024年12月期は決算期変更により2023年11月1日から2024年12月31日までの14か月の変則決算となっております。従いまして、**第5四半期は11月、12月の2か月のみ**となります。

1. 2024年12月期 通期 エグゼクティブサマリー
2. 2024年12月期 第5四半期 業績ハイライト
3. 2025年12月期 通期 業績見通し
4. Appendix

1

2024年12月期 通期 エグゼクティブサマリー

売上高

232.7億円

達成率 103.0% ※1
前年同期比 -% ※2

営業利益

28.0億円

達成率 103.9% ※1
前年同期比 -% ※2

採用状況

グループ社員数（累計）

1,402名

採用コスト累計

12.1億円

採用コンサルタント数（累計）

344名
（新卒111名は含まない）

採用コスト（YoY）

— ※2

※1：2024年6月14日公表の通期業績予想に対する達成率

※2：14か月の変則決算のため前年比較はおこなっておりません

売上高232.7億円、営業利益28.0億円と過去最高

採用

	前期	当期
新卒	65名	111名
中途	214名	344名
		(Q4累計315名)

営業体制強化

	前期	当期
営業人員数	17名	45名
問い合わせ件数*		56%UP

株主還元

	前期	当期
配当		
配当金	18円	30円
配当性向	18.4%	23.9%
自己株式取得		約5億円

- ✓ 採用ブランド力の強化およびエージェントとの関係強化
- ✓ 当社独自の採用、教育、評価プロセスの再徹底と実行力の強化
- ✓ 経営層との対面イベントを通じた企業カルチャーの理解促進および浸透

- ✓ アカウント戦略の再徹底とKPIによる営業活動の効率化
- ✓ 盤石な顧客基盤および役員層への訴求力強化
- ✓ 新規顧客チームの体制構築
- ✓ 製販分離における提案スピードの改善と迅速化

- ✓ 連続増配の実施
(FY22:2円→FY23:18円→FY24:30円)
- (参考)当期 FCF* : 10億円
(* : 営業CF+投資CFで算定) v

2

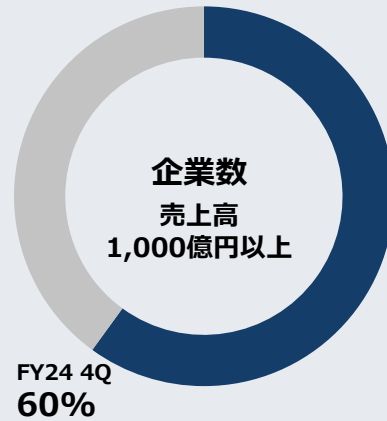
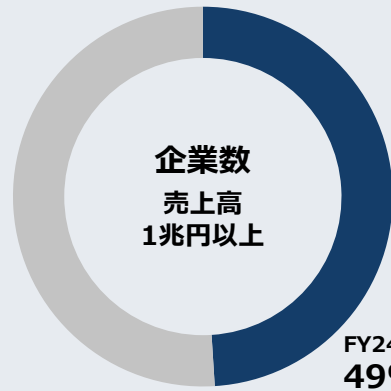
2024年12月期 第5四半期
業績ハイライト

- 売上高は、1Q前四半期割れも、アサインおよび品質管理の強化により2Q以降は再度成長軌道へ
- 4Qと5Qに追加で採用強化、コンサルタント人員の最適化を実施も営業利益28億円を突破

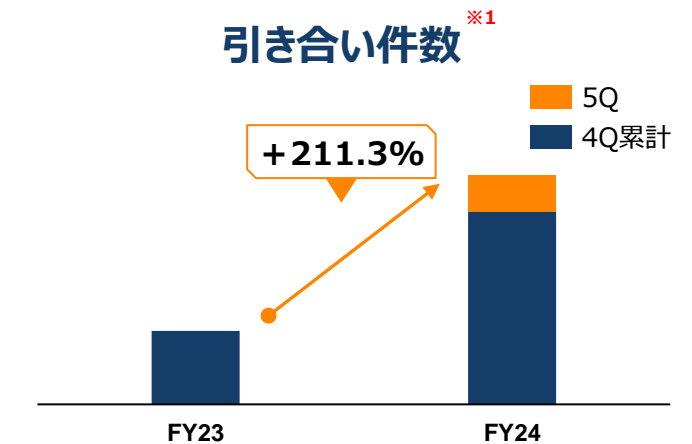
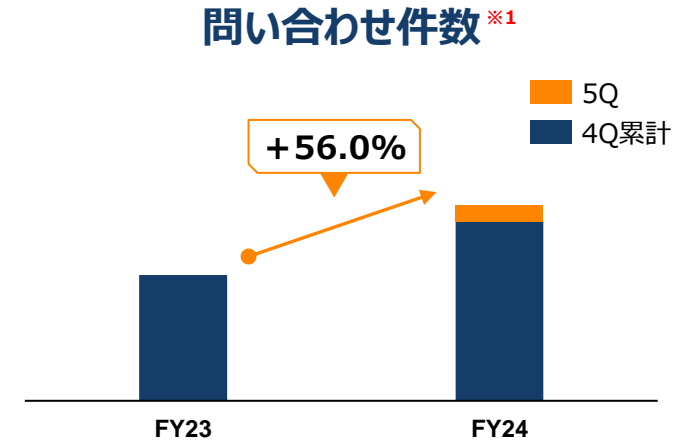


※FY24 5Qは2024年11-12月のみとなっております

■ 5Qも大企業を中心とした顧客基盤を盤石にしつつ、引き合い件数も順調に増加



※4Q決算説明時点と比較し、1,000億円以上1兆円未満のグループ企業との取引が増加したことに伴い、売上高1兆円以上のグループ企業数の割合が相対的に低下（▲3pt）



*1

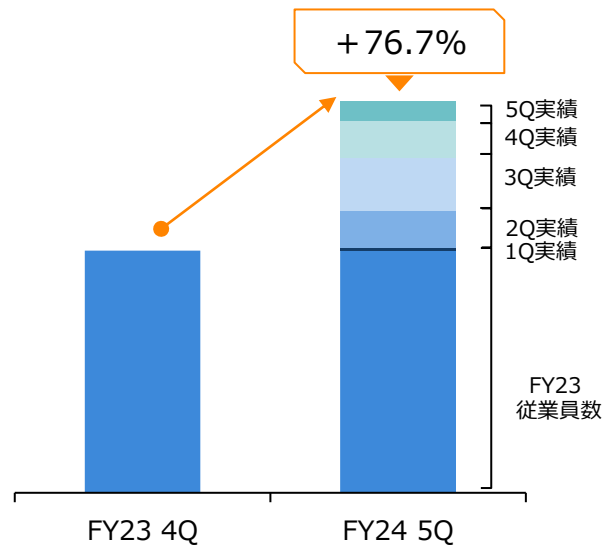
問い合わせ：HP等からお問い合わせいただき、連絡先が既に判明している見込顧客
引き合い：上記問い合わせの中から商談のテーブルについて提案などが行える状態の見込顧客

- 「デジタル∞マネジメントの変革力で未来をつくる」ことを目指して2024年1月に子会社化
- 大手企業のDX共創のベストパートナーとして、売上は+54.7%超の伸長へ

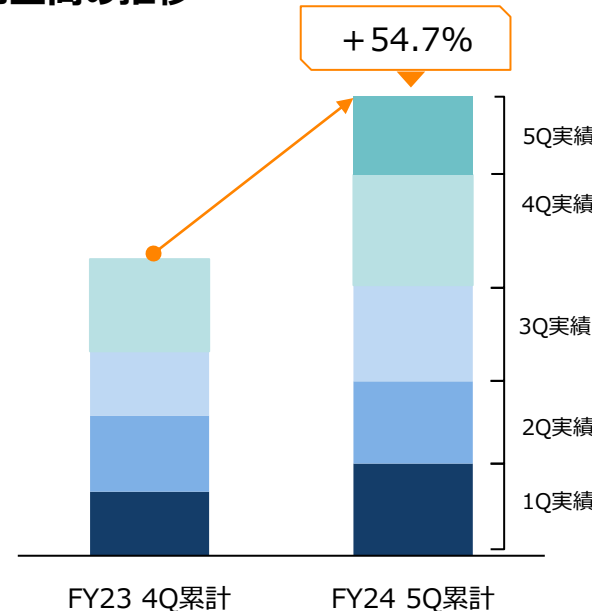
<ポイント>

- ・ テクニカル領域に強い人材を中心とした堅調な採用活動が奏功し当初計画比+16.7%の採用を達成
- ・ 4Q以降、中途採用人材の稼働が向上、売上増に貢献（20億円）を達成
- ・ 今後は、生成AI、NLD（ノーローコード）などの LX（レガシーマイグレーション） の積極展開、データ分析基盤構築の獲得を狙う

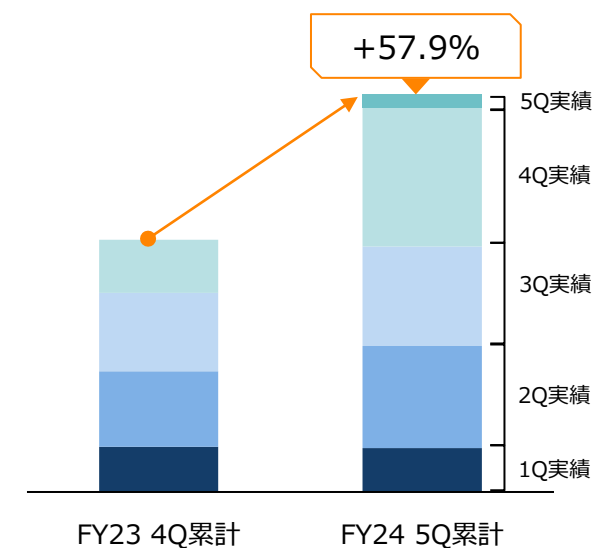
従業員数の推移



売上高の推移



受注案件数の推移



- JPX日経400採用企業をターゲットに増収、来期以降に寄与する問合せ・引合いも増加中
- 販管費の人件費増は、主に原価部門からの営業部隊の振替および新卒採用増（111名）
- 今後の成長も見据えた追加の採用経費2億円を計上するも、営業利益は過去最高水準へ

(百万円)	FY23 2022.11-2023.10	FY24 2023.11-2024.12	YoY
売上高	16,931	23,273	-%
売上総利益	6,337	9,583	-%
	37.4%	41.2%	
販管費	4,130	6,777	-%
	24.4%	29.1%	
人件費	1,132	2,490	-%
採用教育費	764	1,288	-%
広告宣伝費	110	156	-%
その他	2,121	2,843	-%
営業利益	2,207	2,806	-%
	13.0%	12.1%	
親会社株主に帰属する当期純利益	1,620	2,070	-%
1株当たり当期純利益	97.7	102.96	-%
1株当たり配当金	18.0	30.0	-%

※FY24は14か月の変則決算のため、前年比較はおこなっておりません

- 増収増益に伴い、売掛金及び現預金を中心に当座資産が増加
- 固定資産は、中部および関西拠点の施設増強によるも、のれん等の償却が進み▲214百万円へ
- 自己株式を5億円取得するも、自己資本比率は10.6ポイントアップし70.4%へ

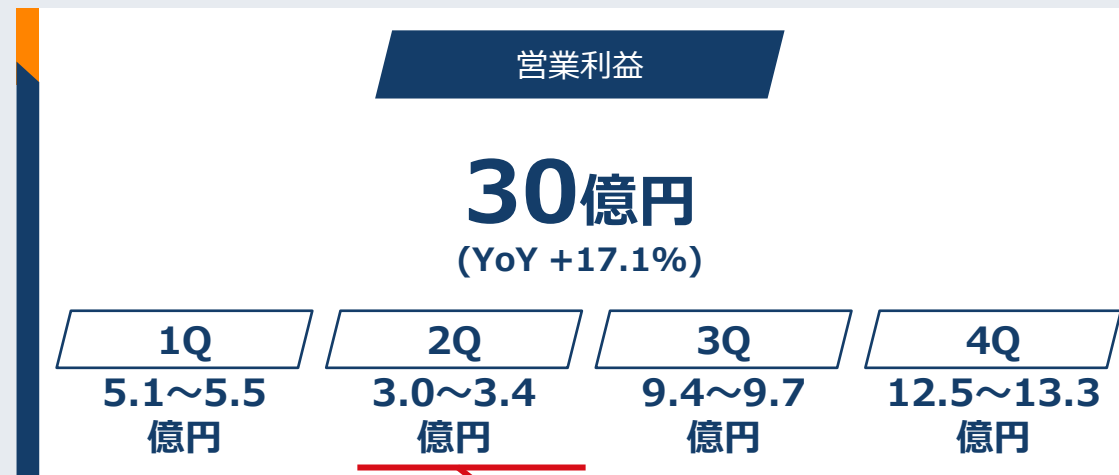
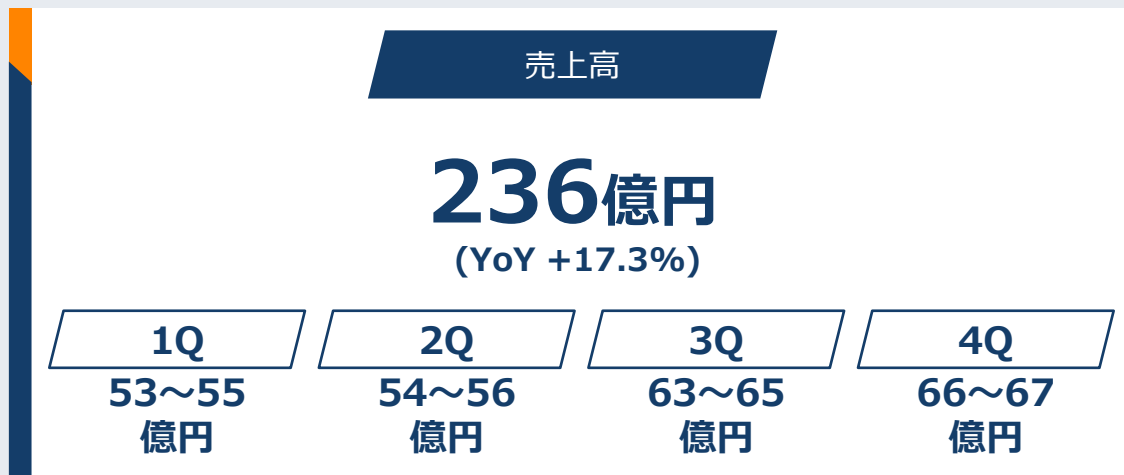
(百万円)	FY23.4Q 2023.10.31	FY24.5Q 2024.12.31	増減額
総資産	7,032	7,818	+785
流動資産	4,976	5,975	+999
固定資産	2,056	1,842	△214
負債計	2,730	2,204	△526
流動負債	2,061	2,075	+14
固定負債	668	129	△540
純資産	4,302	5,612	+1,311
自己資本比率	59.8%	70.4%	+10.6%

3

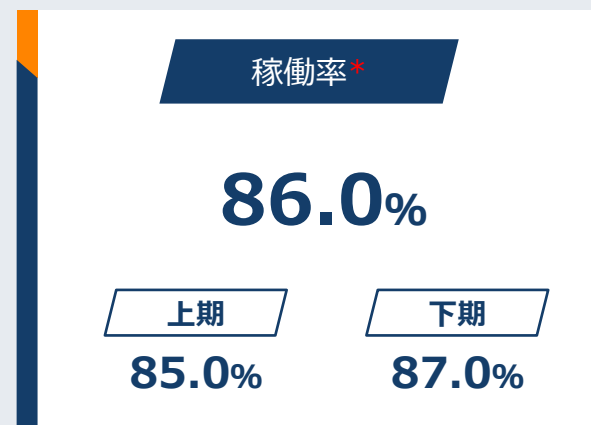
2025年12月期 通期
業績見通し

2025年12月期 業績予想（通期）

- 引き続き、PMOへの強い需要を受けて、売上高236億円、営業利益28.2億円の20%成長を見込む
- デジタルは、得意分野を整理し、太客化を実現して増収（+20～30%以上の成長）を目指す



2Qは新卒採用137名の入社を予定しており、他Qと比較して一時的に販管費における人件費(1億円)が増加



*：PMO事業のみの数字となっております

Appendix

(参考情報) 非財務KPI

(単位:人)	FY21				FY22				FY23				FY24				
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q
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	1,338	1,390	1,402
コンサルタント数(*1,*2,*3)	343	419	451	449	476	638	729	735	791	897	894	901	936	980	1,062	1,105	1,116
中途採用コンサルタント数(*4)	—	—	—	141	62	186	291	305	85	157	189	214	108	197	239	315	344

*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ず、Q3時点では新卒をカウント)

*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

*4: 2の定義のコンサルタントで、当年度に中途採用した累計数値を記載

(参考情報) 四半期業績推移

(単位：百万円)	FY21				FY22				FY23				FY24				
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q
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	5,008	5,251	3,746
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	2,140	2,226	2,556
販管費	442	498	533	487	743	1,007	1,004	740	1,118	1,018	997	996	1,486	1,393	1,391	1,464	1,041
人件費	100	113	120	119	142	174	184	190	257	282	318	275	462	539	570	530	387
採用教育費	97	131	127	36	181	442	385	95	339	193	132	99	426	233	182	306	139
広告宣伝費	13	21	22	24	72	54	42	31	29	17	29	34	16	29	40	31	38
非現金支出費用	12	13	15	20	23	37	41	45	40	59	63	85	65	67	68	76	46
営業利益	107	184	252	377	189	30	44	470	220	581	578	827	304	541	749	761	449
四半期純利益	70	130	179	304	127	14	25	364	153	411	398	671	193	369	515	636	368

※FY24 5Qは2024年11-12月の2か月となっております。

(参考情報) 戦略別四半期業績推移

(単位: 百万円)	FY23				FY24				
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q
売上高	3,817	4,215	4,309	4,588	4,513	4,753	5,008	5,251	3,746
PMO領域	3,322	3,626	3,714	3,914	3,903	4,165	4,390	4,536	3,079
Digital領域	508	598	628	716	641	625	649	715	678
その他の領域	9	11	12	12	12	20	27	36	25
連結消去	▲23	▲20	▲45	▲55	▲43	▲58	▲59	▲37	▲37
売上総利益	1,338	1,600	1,575	1,823	1,791	1,934	2,140	2,226	1,490
PMO領域	1,258	1,488	1,463	1,651	1,680	1,822	1,984	2,020	1,326
Digital領域	84	119	124	178	118	139	152	178	155
その他の領域	▲4	▲4	▲1	8	0	2	7	11	14
連結消去	0	▲3	▲10	▲15	▲7	▲29	▲3	17	▲29

※FY24 5Qは2024年11-12月の2か月となっております。

- 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
関西支社：大阪府大阪市北区梅田3-2-2 JPタワー大阪18階
- グループ会社** 株式会社MSOL Digital
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** 1,402名（2024年12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

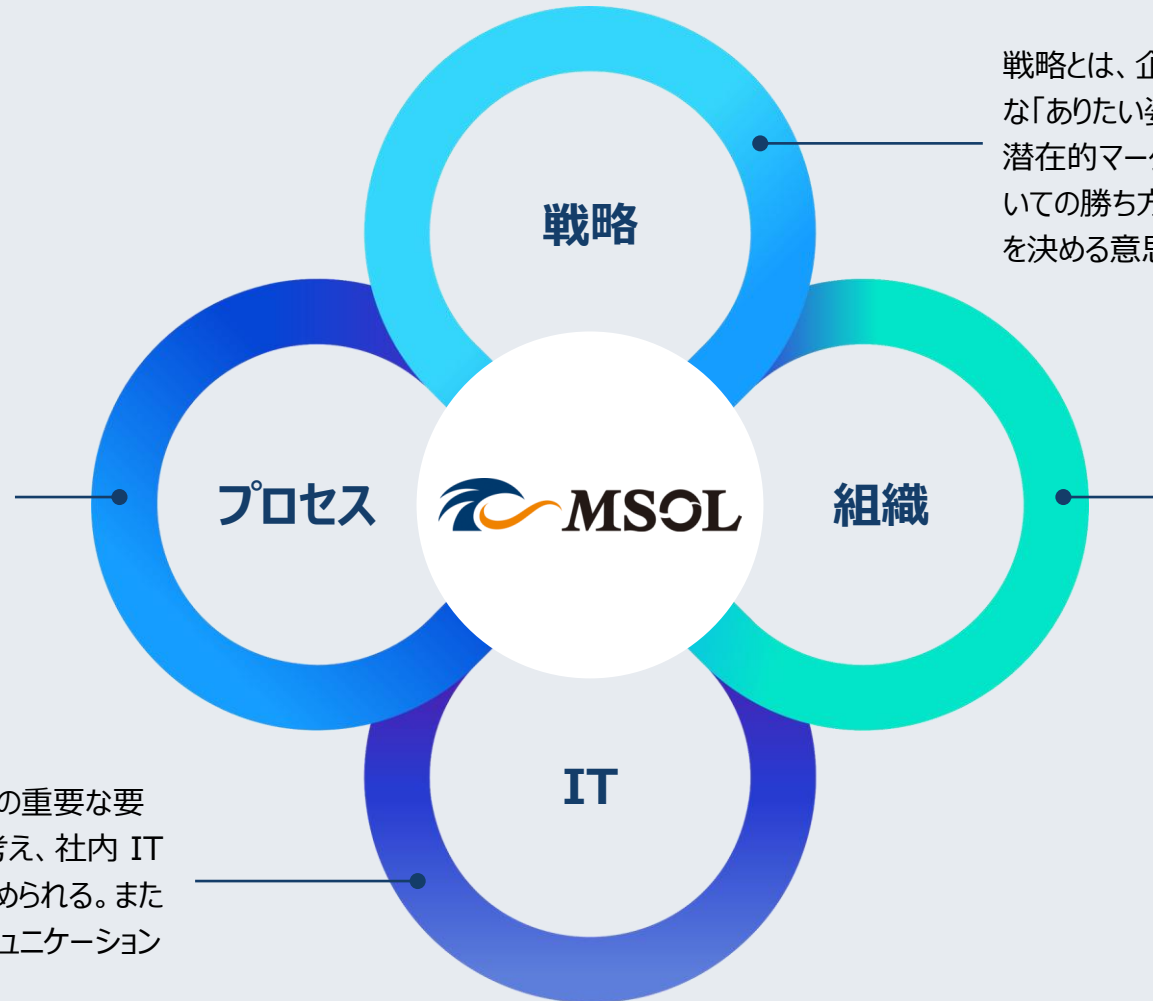
ビジョン

人とTechnologyを融合した、Managementに
おける社会のPlatformとなり、組織の変革・
価値創造、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。

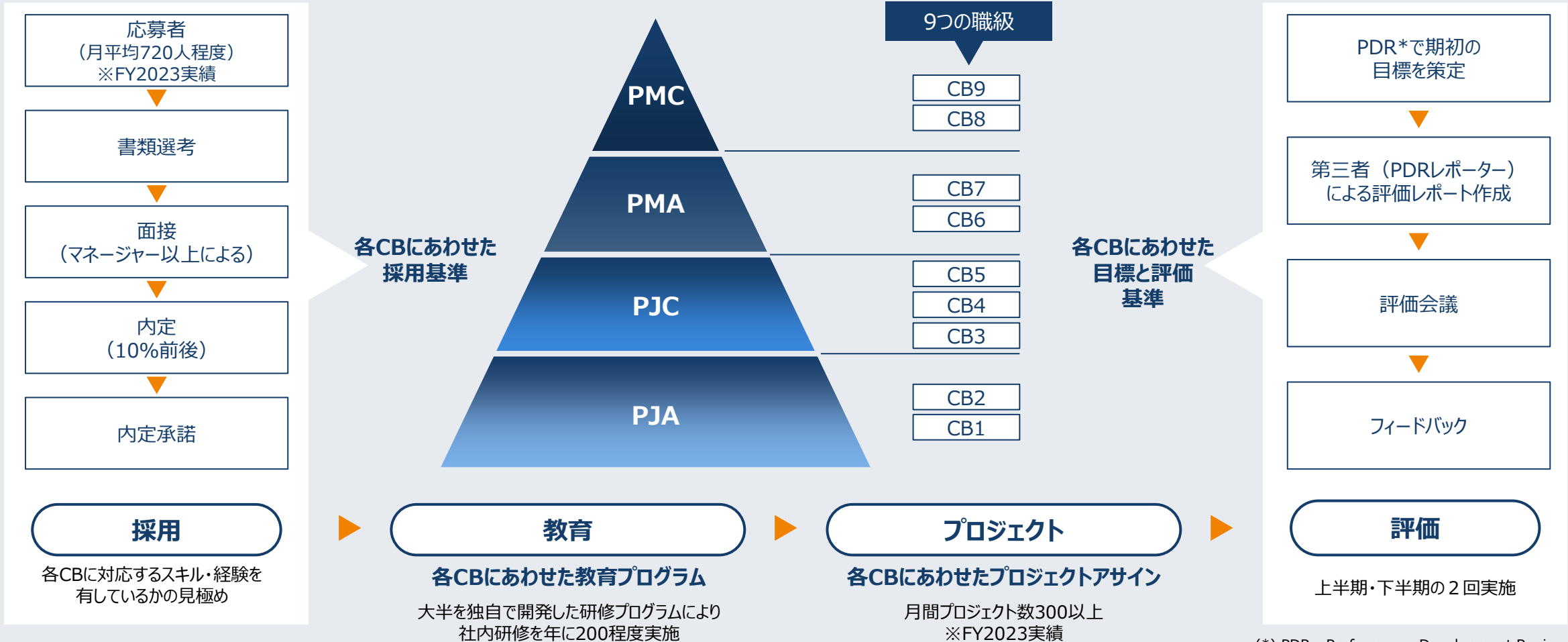
社内ITは戦略的手段である。戦略実行のための重要な要素（タイムリーな可視化、意思決定支援）と考え、社内IT組織の立上げ、経営主導によるIT導入が求められる。また、業績拡大に伴う、肥大化する管理コスト、コミュニケーションコストを低減させることも重要な要素。



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。

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

■ 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ために、公正な人財評価制度を実施

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、規定を都度社内で協議し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

昨今のめまぐるしい社会環境の変化において、国内企業のグローバル化が勢いを増し、多様な文化やビジネスに対する考え方を持つ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、マネジメントスキルを有する外国籍・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

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、東京都の「LGBTフレンドリーを目指す事業者向け訪問支援事業」を利用し、SOGIに関して理解を促進する全社向け研修を実施し、理解促進を進めています。

※SOGI...性的指向と性自認を表した言葉

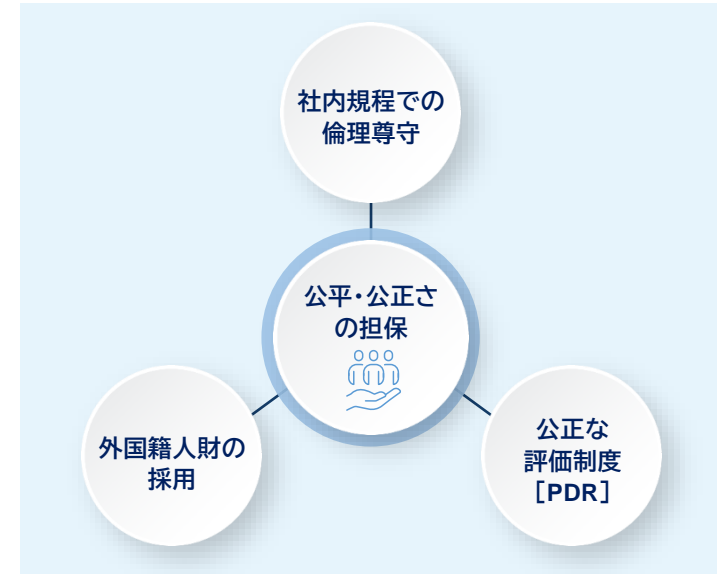
■ 女性活躍実現に向けた取り組み

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p.8をご参照ください。



■ 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。



■ 当社従業員と家族が「安心して出産・育児ができる仕組み」を各種制度で支援し、育児休暇の取得率、育休復帰率など各種指標はいずれも全国平均を上回る

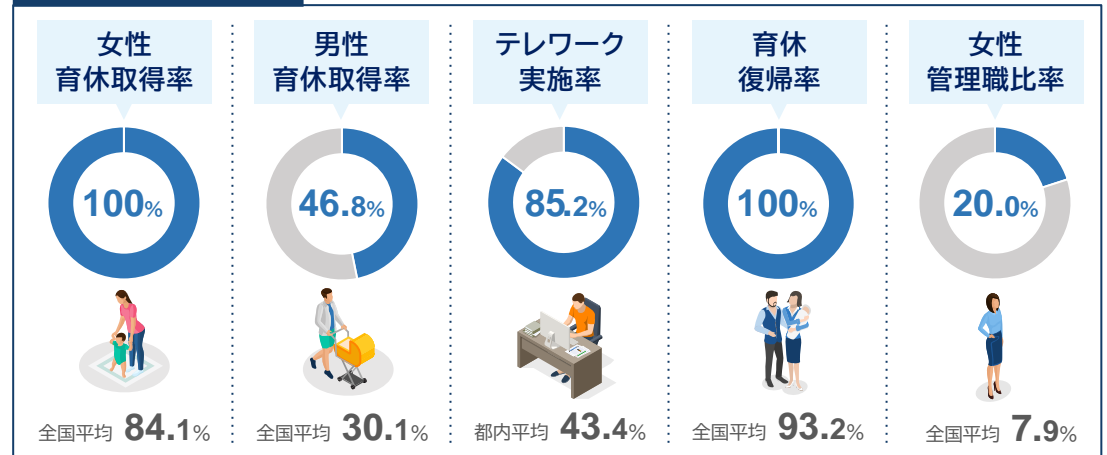
出産前からのサポート、及び職場復帰への支援を育児休業制度に加えることで従業員の働き方を強力にバックアップしていきます。

■ 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。

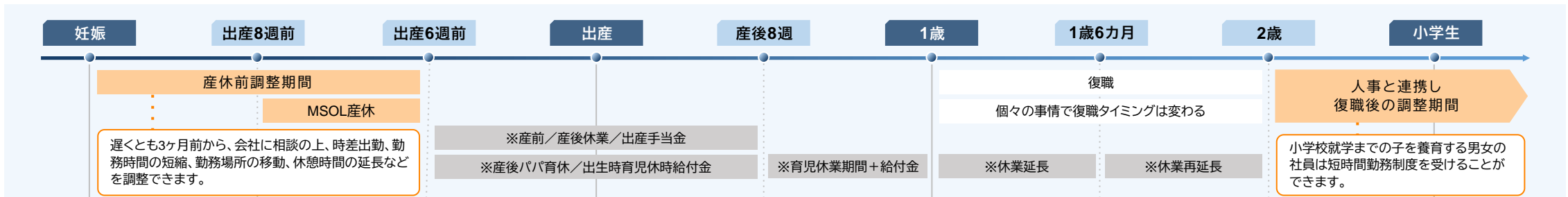
数字で見るMSOL



出典：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」、東京都産業労働局 2024年4月10日発表資料「テレワーク実施率調査結果 3月」、MSOL 2024年12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。

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

課題

戦略計画作成

戦略が抽象的すぎて実行できない

- 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

推進リーダーのオーナーシップ醸成

個人に依存した属人的アプローチ

- 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

プログラム・プロジェクトマネジメント強化

プロジェクトマネジメントの機能不全

- 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

実行実現性をもった戦略計画を策定

- 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

主体的に取り組めるための仕組みづくり

- 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した、主体性を醸成

プロジェクトマネジメントの成熟度向上

- 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

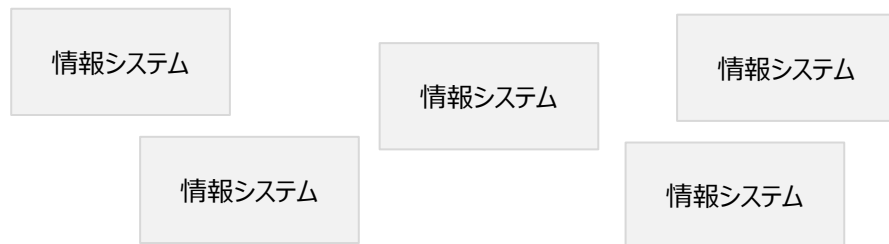
ビジネス拡大に向けたシステム統括部門を新設とITガバナンスの計画・実行

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

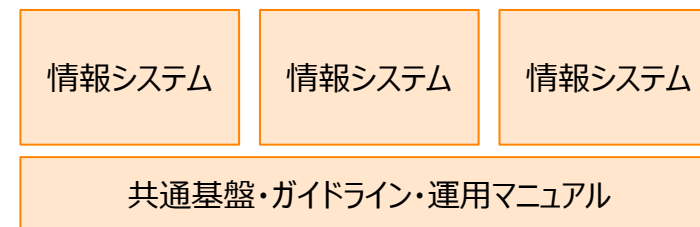


- BCP・セキュリティ対策等のリスク
- システム全容の把握ができない
- 業務プロセスのデータ不整合による悪循環
- 計画作成、プロジェクト推進できる人材が不足
- システム構築・運用の統制の混乱

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ため統合の必要がある
- 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

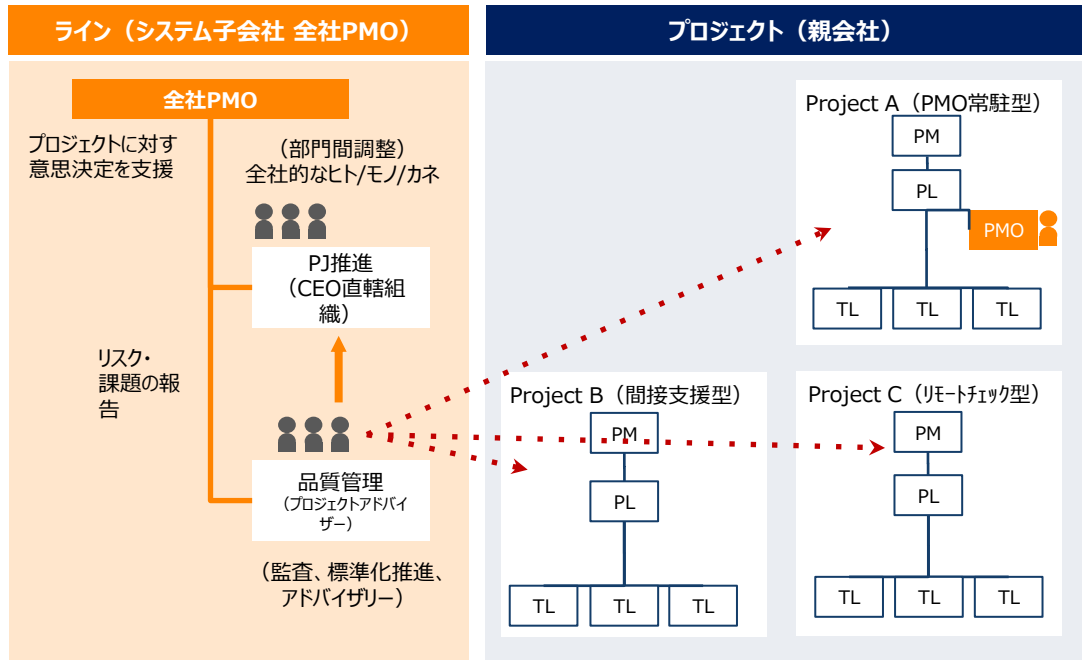


支援後

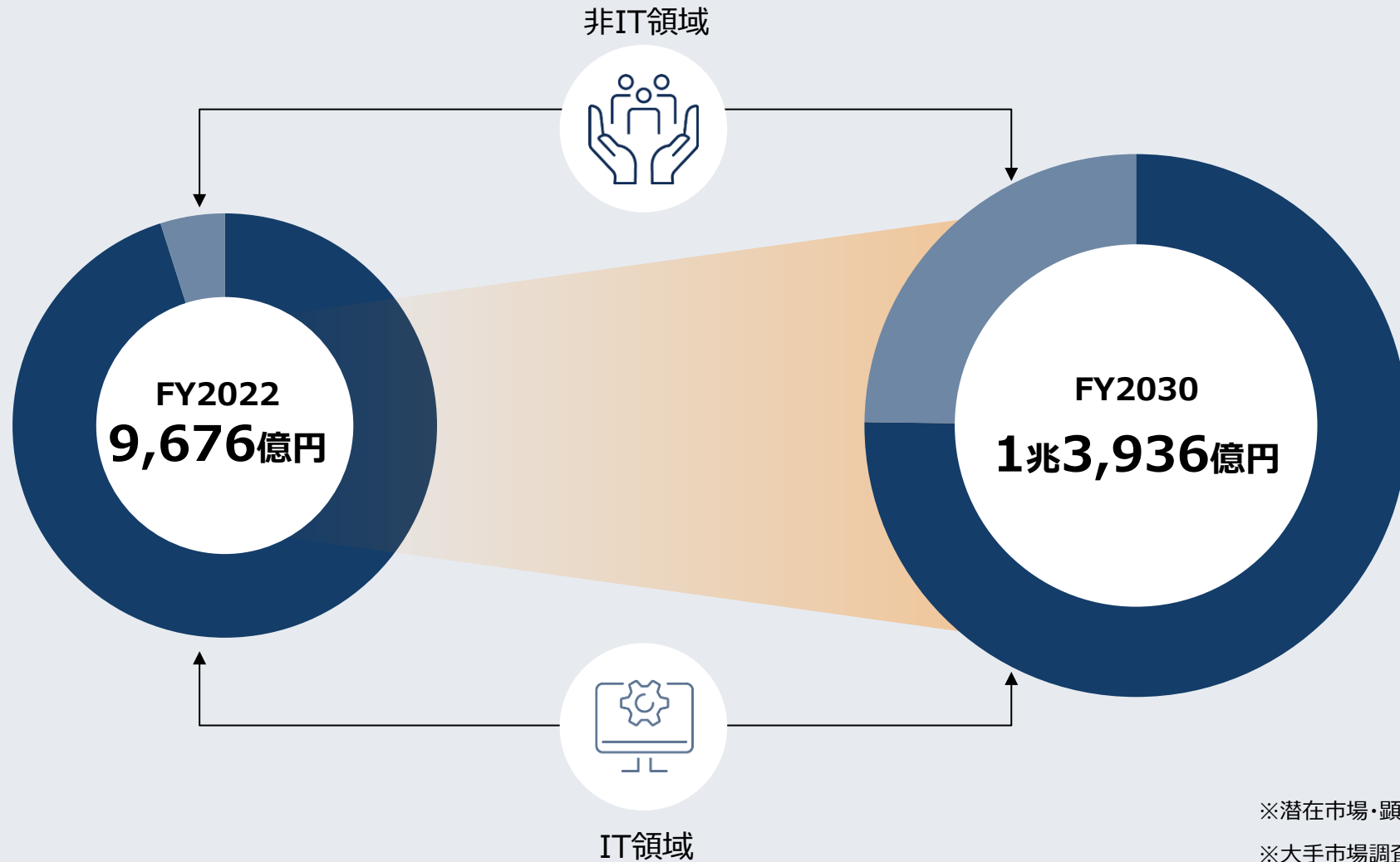
支援プロジェクト

- 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



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



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。