



Sustainability Report

サステナビリティレポート

2025年2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グループ サステナビリティ基本方針

人的資本経営とMSOL施策の親和性

MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

1. Well-being

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 職場環境クリーン化からスタートした
社外活動に関する取り組み

1-6 障がい者の雇用創出

1-7 障がい者サッカーの支援

1-8 気候変動に関する取り組み

組織のWell-being

外国籍人財、多様な性への対応、人財評価制度

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)

職場環境クリーン化、地域清掃イベントへの参加

社会のWell-being

MSOL農園の運営

JIFF×MSOLコラボレーション

地球のWell-being

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

2-2 自律型組織への変革を支える
プラットフォームの提供

PMOaaS (PMO as a Service)

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グループ サステナビリティ基本方針

MSOLが考える持続可能な社会

Management for Social Happiness

MSOLグループは、ミッションである

「**Management**の力で、**社会のHappiness**に貢献する」を遂行する事で、
「持続的な社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」の
2つのサステナビリティを追求します。
その実現に向け、以下を実践していきます。

社会全体のWell-beingの実現

- 事業活動を通じて、企業が解決を目指す社会課題を自分事として解決します。
- マネジメントの専門会社として企業が抱える課題を解決する事でプロジェクトを成功へと導きます。
- 心理的安全性を確保し、心身の健康や幸福を増幅していきます。
- 一人ひとりの個性が尊重される社会を実現します。

人的資本の拡充

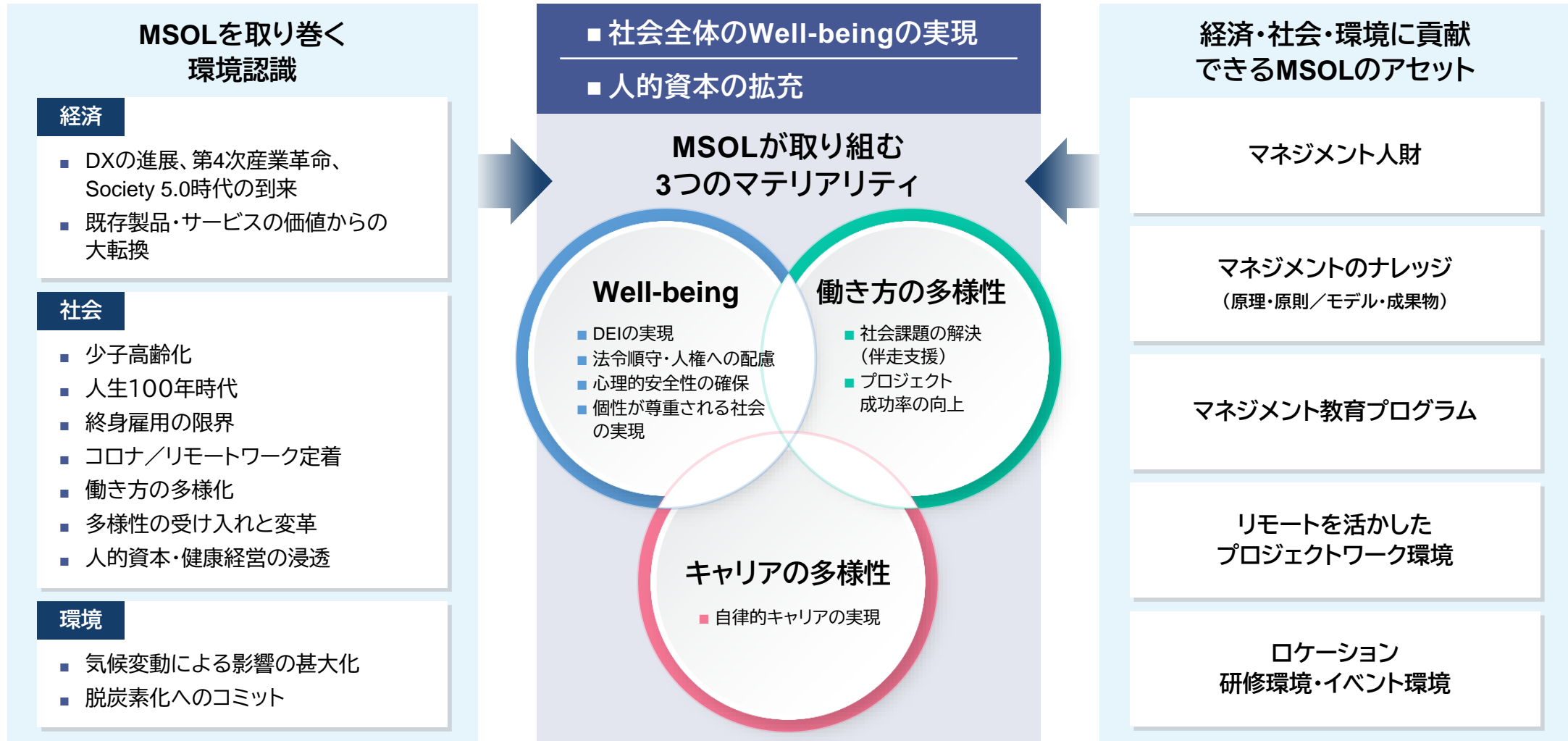
- 法令を遵守するとともに、人権および労働安全衛生等に配慮します。
- DEI(ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン)を重視します。
- 従業員の自律的キャリア実現を支援します。

玉井 邦昌

専務取締役 兼 CFO
サステナビリティ委員会 委員長

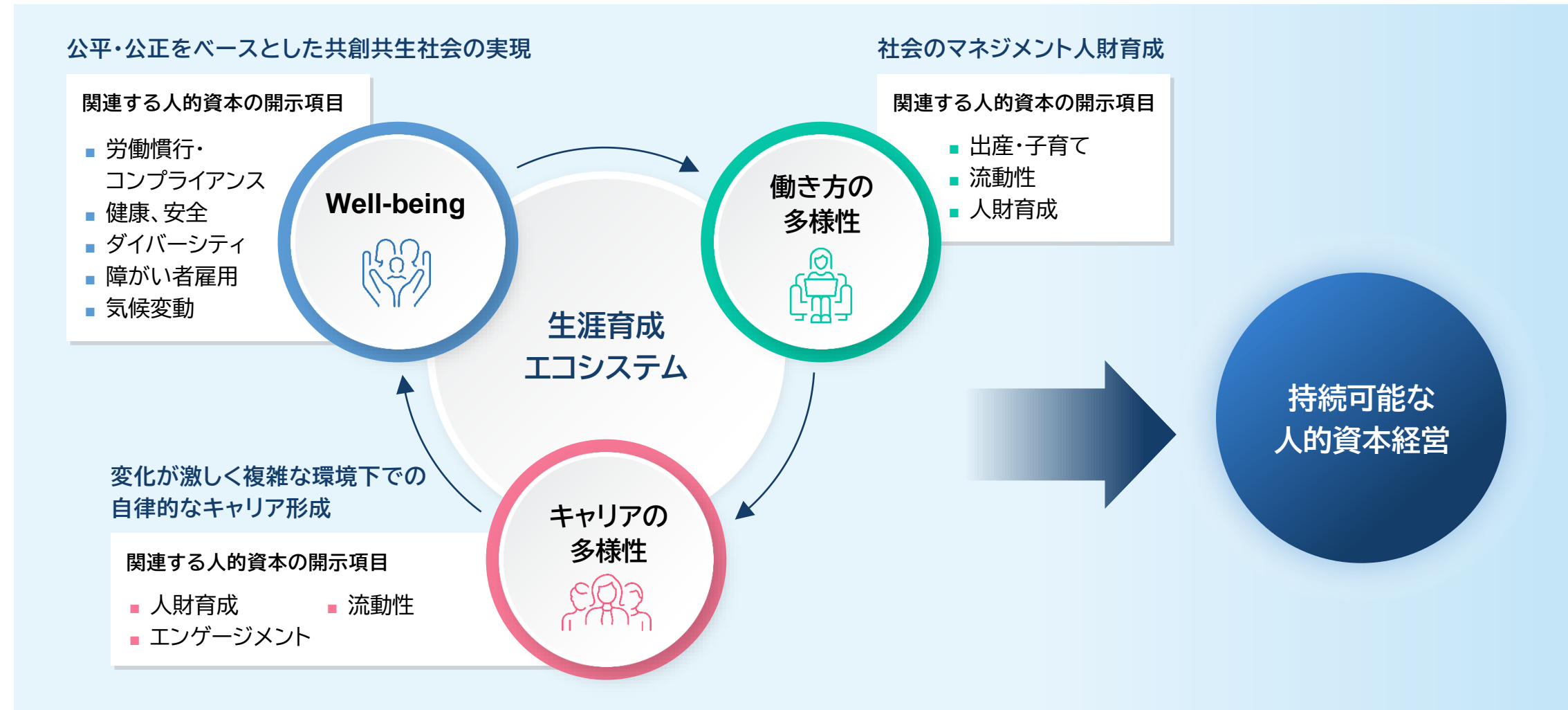
MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

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。



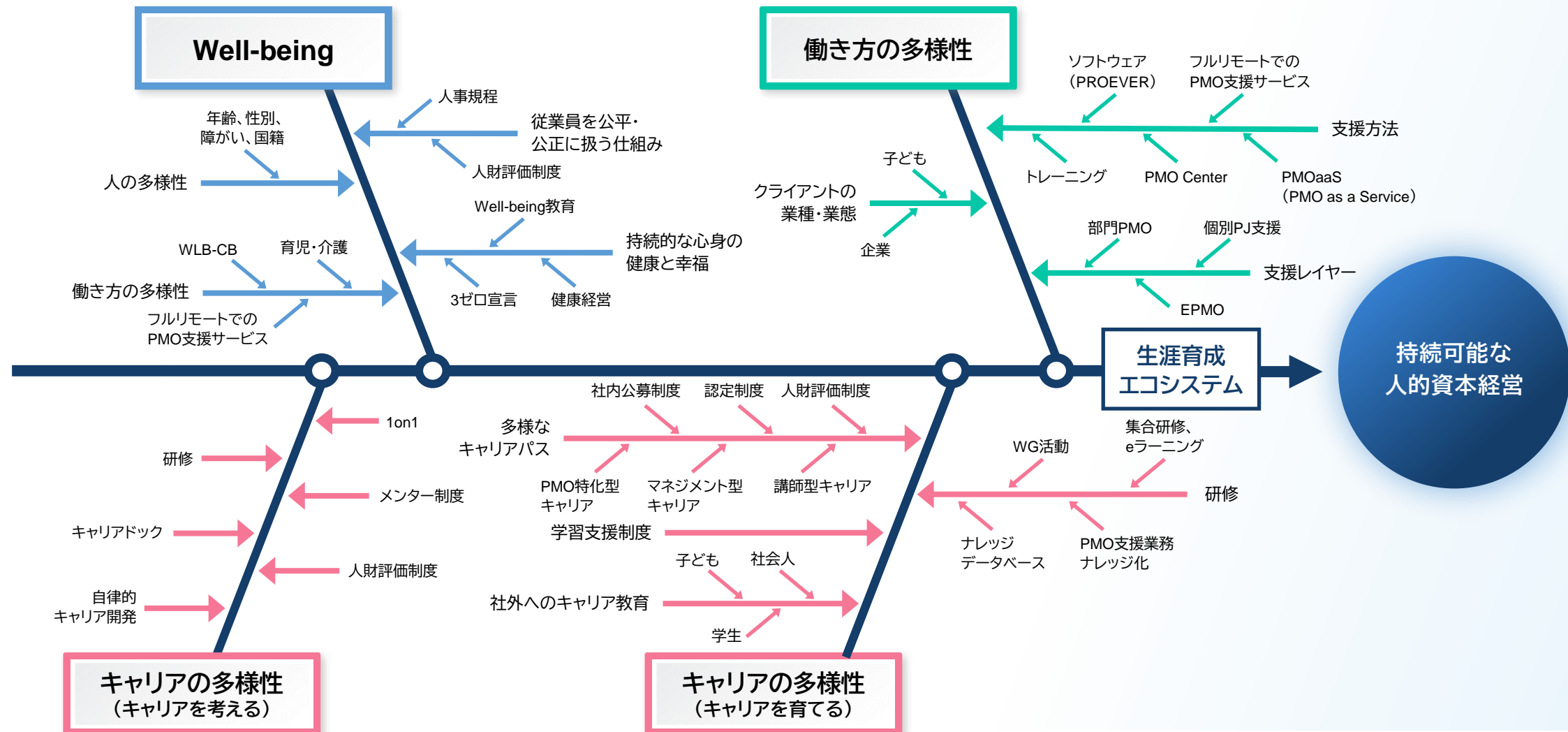
人的資本経営とMSOL施策の親和性

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グループ サステナビリティ基本方針

人的資本経営とMSOL施策の親和性

MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

1. Well-being

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 職場環境クリーン化からスタートした
社外活動に関する取り組み

1-6 障がい者の雇用創出

1-7 障がい者サッカーの支援

1-8 気候変動に関する取り組み

組織のWell-being

外国籍人財、多様な性への対応、人財評価制度

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)

職場環境クリーン化、地域清掃イベントへの参加

社会のWell-being

MSOL農園の運営

JIFF×MSOLコラボレーション

地球のWell-being

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

2-2 自律型組織への変革を支える
プラットフォームの提供

PMOaaS (PMO as a Service)

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

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。



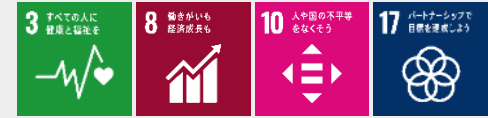
■ 公正な人財評価制度 [PDR]

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3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。



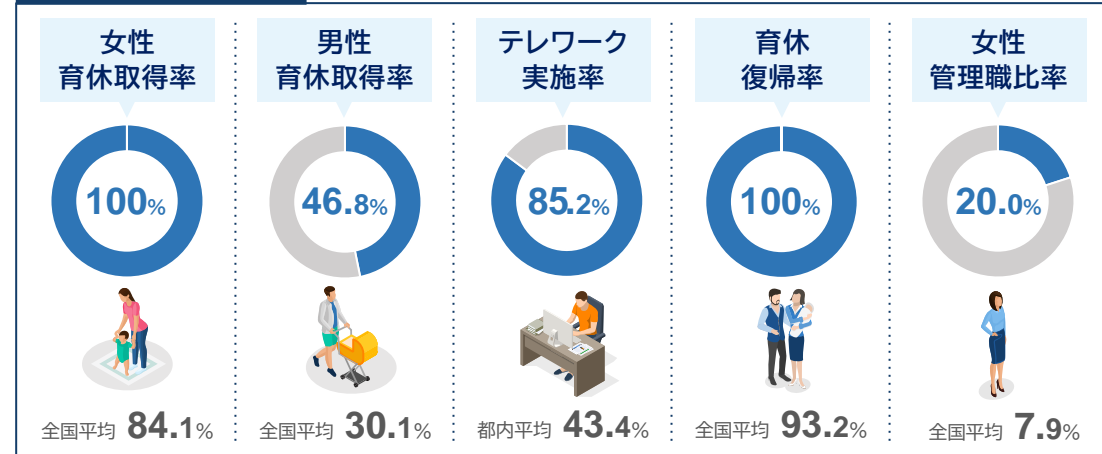
出産前からのサポート、及び職場復帰への支援を育児休業制度に加えることで従業員の働き方を強力にバックアップしていきます。

■ 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。

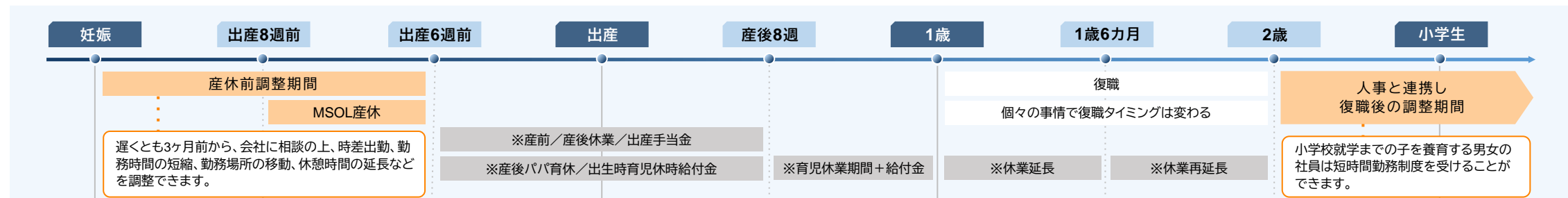
数字で見るMSOL



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

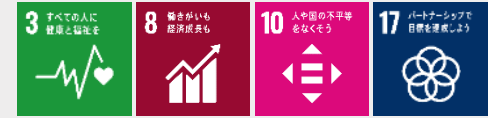
凡例: MSOL 公的制度



※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。

1-3 働く時間と場所を選択できる環境

リモートワークをベースとしたPMOサービスを提供することで、在宅勤務も選択肢のひとつになっています。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する手段となっています。



■ 家庭と仕事の両立を支えるサポート制度

在宅勤務をはじめとする柔軟な働き方を提供しています。家庭と仕事を無理なく両立できる環境を整えることで、社員一人ひとりの生活に合わせた働き方が可能です。こうした取り組みを通じて、全社員が安心してキャリアを継続できるように支援しています。

さらに、顧客ニーズに応じてPMOメニューや支援工数を細分化することで、社員が柔軟に働ける環境を整え、ワークライフバランスの実現をサポートしています。これらのサービスはオンラインでも提供しており、社員の柔軟な働き方を支援するだけでなく、クライアントの多様なニーズにも対応するサービスとして、コロナ禍以前から支援実績をあげてきました。

■ MSOLファミリーDAY

従業員の生活を支える背景にはご家庭があり、ご家族の理解や協力があってこそ従業員の多様性を担保できると我々は考えています。そんなご家族やパートナーの皆さまに日ごろの感謝を伝える日として、MSOLファミリーDAYを開催しました。ファミリーDAYは本社・支社にご家族をご招待して、MSOLや共に働く社員のことを知っていただくイベントです。

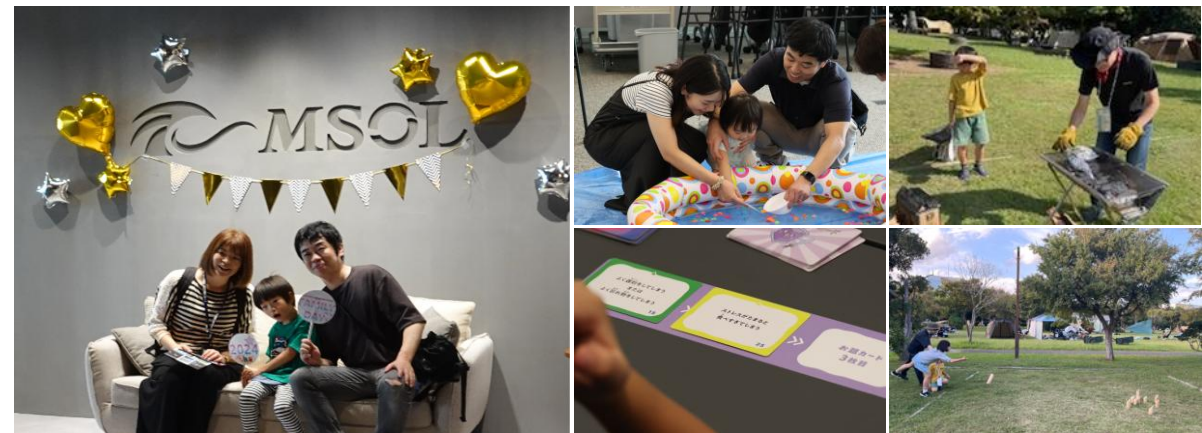
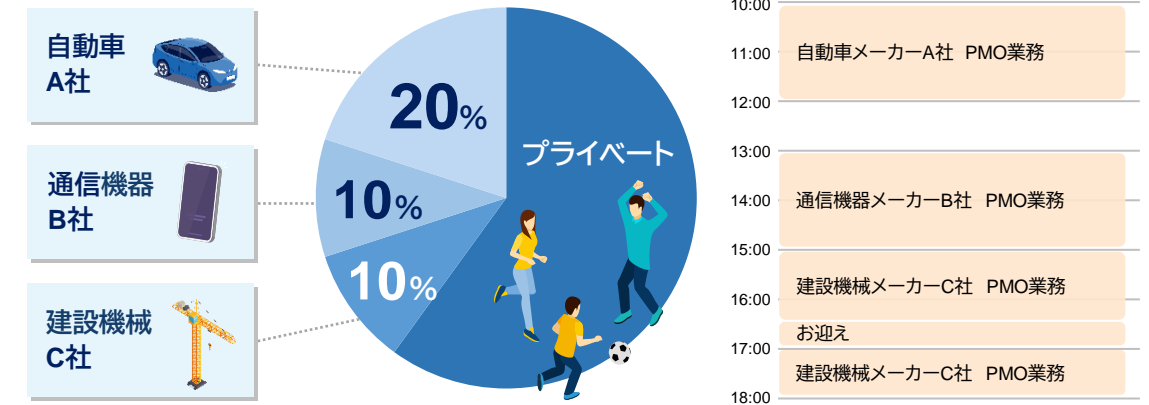
今年で2回目の開催となりましたが、遊びと学びを一体化させる『エデュテインメント』(Education x Entertainment)をテーマに、ご家族参加型の体験イベントを用意し、交流を図りました。お祭りをテーマとした屋台イベントや、ゲームやネット依存から子どもを守るカードゲーム「つついカード」の体験会を行いました。

■ 子ども共育野外イベント

ご家族参加型で野外イベントを実施しています。今年はカリキュラムに「水共育」を取り入れ、家族で共に学ぶリスクリングの場として定着しつつあります。

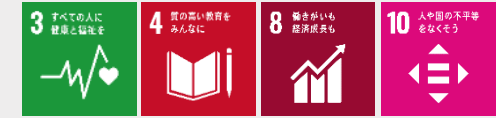
一例 PMO ONLINEで働く従業員の1日

ー 時間単位で個別にお客様の対応を行います ー



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。



「心理的安全性」の基礎研修

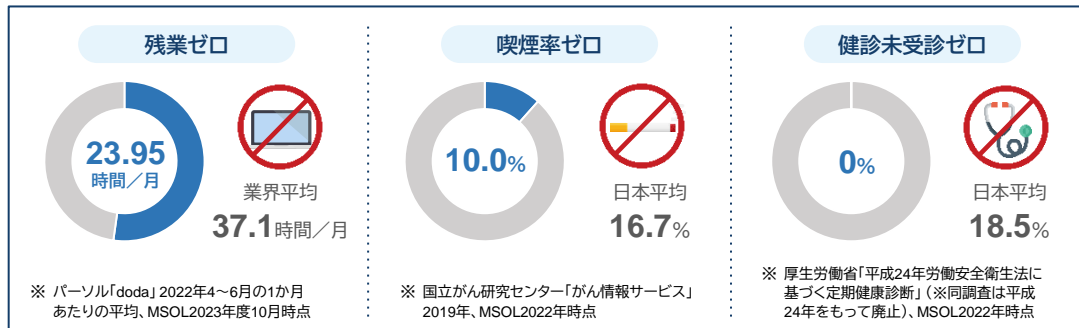
「“心理的安全性”の基礎研修」を実施、チームのパフォーマンスを上げるために最も重要な要素の1つである“心理的安全性”とは何か？を体感し、チームメンバーが「自分らしく生き活きと」した状態を作りつつ、「目的を達成するチーム」作りの基礎を学んでいきます。FY24は計4回開催し、合計43名が受講しました。

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」を実施、プロジェクトマネジメント人材に向け、自身の「Well-being(健康)」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・自律心を養い、多様な人の健康に向けた取り組みを促進しています。FY24は合計226名が受講しました。

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。



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。



MSOLの心身の健康に対する考え方

- ・当社では社員一人ひとりがプロフェッショナルとして、心身の状態をしっかりとコンディショニングした上で、お客様へより良いサービス提供するビジネスアスリートを目指しています。そのような組織づくりを目指すため、代表取締役を最高責任者とし、各事業部との連携のもと健康経営を推進しています。

健康経営優良法人認定制度と認定概要

- ・地域の健康課題に即した取り組みや、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、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。
- ・「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/>)

その他の健康への取り組み

- 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。)
- 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 職場環境クリーン化からスタートした社外活動に関する取り組み

バックオフィスを中心に職場環境クリーン化の活動を継続的に実施し、全社員の意識向上を図っています。
また、社員へ呼びかける形で会社を飛び出し、地域貢献として赤坂・六本木地区のお掃除イベントへの参加をしています。



本社オフィスの所在地である赤坂・六本木地区のお掃除イベントへの参加

■ お掃除通信

安全に働く環境を整備するため社員参加型で職場環境クリーン化の活動を実施しています。更に社内啓蒙活動として、クリーン化活動の内容を月に1~2回社内ポータルサイトで「お掃除通信」という形で配信しています。オフィスでのゴミの分別、注意喚起、落とし物の内容など多岐にわたりお伝えしています。

その活動は社内にとどまらず、活動範囲を拡大し、本社オフィスのある赤坂・六本木地区のお掃除イベントへの参加報告やSDGsなどについてなどいろいろなジャンルの話をしながら社内啓蒙へと繋げています。



■ 六本木安全安心憲章 六本木安全安心プロジェクト

六本木安全安心憲章の趣旨に共感し、プロジェクトの啓発活動および清掃に参加しています。

※六本木安全安心憲章とは

住民、事業者と行政機関が協力し、六本木独自の治安対策を推進する組織「六本木地区安全安心まちづくり推進会議」が平成25年7月23日に採択・制定したもので、「六本木のまちですべての人が守るべき治安維持及び環境美化に関するルール」です。

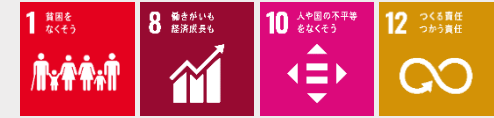
■ 六本木ヒルズ自治会主催 六本木クリーンアップ

開催の目的である「六本木の街をきれいにする」「ヒルズの色々な方との交流を楽しむ！」に共感し、活動に参加しています。



1-6 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10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(2024年11月時点)。農場長と障がい者スタッフ3名による4名体制で運営しています。

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季節野菜である白菜やナスの栽培にもチャレンジし、収穫をすることができました。

農園担当者インタビュー



■ 農園での働き方

農園で長期的に安定して働きやすい環境にするために様々な施策を行っています。働くにあたって従来の農園ルールに加え、独自のルールを設定し、心身のコンディションを安定させながらスタッフ同士が円滑にコミュニケーションをとることができるような環境づくりに努めています。加えて、栽培時には各スタッフが観察ノートをつけ、振り返りを行いながら、次の栽培に向けた改善行動にも取り組むなど、ただ野菜を育てるだけでなく、成長を意識できるよう努めています。今後は栽培する野菜を自分たちで決めて育てるといったことも検討しています。

■ 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各オフィスで配布しており、生産者の分かる野菜として人気です。野菜に対する感想を社内のコミュニケーションツールやノートを使って集め、農園に声を届けることでスタッフのモチベーションアップに繋がっています。そのほかにも普段はオフィスで勤務する社員が農園に行き、スタッフと一緒に農園作業を体験する機会も設けることでコミュニケーションを活発化するだけでなく、障がい者雇用への理解等様々な効果を得ることができています。

農園で栽培・収穫



オフィスで配布

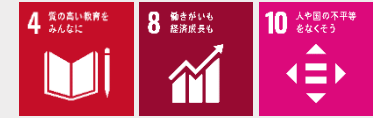


いただいた白菜は鍋、ナスはペペロンチーノにして、美味しく食べました



1-7 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。



写真提供：一般社団法人 日本障がい者サッカー連盟



1-7 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

MSOLは、「Managementの力で、社会のHappinessに貢献する」ことをミッションとしています。
サッカーを通じた共生社会の実現を目指すJIFFの活動に共感し、企業としての社会的責任を果たすべく、6年継続してオフィシャルパートナーとして支援をしています。

■ 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)、CPサッカー(脳性麻痺)、アンプティサッカー(切断障がい)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118件(前年比128%)開催しました。



■ スポンサーの獲得

JIFFの理念に共感いただける企業を、MSOLのクライアントから洗い出し、パートナー契約、協賛企業の打診を、MSOL社内あげて実施。これまで3社とスポンサー契約締結を果たしました。



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8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。



↑ 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。

1-8 気候変動に関する取り組み

MSOLは、脱炭素社会に向けてサステナブルな取り組みを推進します。



■ グリーン電力※の導入

私たちは、本社が入居する東京ミッドタウンで使用する電力を対象とし、ミッドタウンの賃借人である三井不動産株式会社に「非FIT非化石証書付電力の適用に関する要望書」を提出しました。

この要望により2023年4月からグリーン電力への切り替えが実現し、現在テナント専有部において、固定価格買取制度(FIT)による電力の買取期間を終えた(卒FIT)住宅用太陽光発電等の環境価値が付いた再エネ適用サービスを利用しております。

年間約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、2,635kgの炭素排出を削減、27,596Lの水資源を節約、1,122kgの森林資源を保護、181kg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。

■ オフィスの使用電力の削減による環境への負荷軽減

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、オフィスで使用する電子機器、空調、証明等の電力削減を進めております。

さらに、在宅勤務の推進によりオフィススペースを最適化し、オフィス全体の電力使用量のさらなる削減を実現し、社員の日常生活で発生する廃棄物の削減にも貢献しています。

また、クラウドサービスを積極的に活用することで、物理サーバーの保有を最小限に抑え、電力消費の削減を通じて環境への負荷軽減を図っています。



目次

CONTENTS

0. はじめに

MSOLグループ サステナビリティ基本方針

人的資本経営とMSOL施策の親和性

MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

1. Well-being

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 職場環境クリーン化からスタートした
社外活動に関する取り組み

1-6 障がい者の雇用創出

1-7 障がい者サッカーの支援

1-8 気候変動に関する取り組み

組織のWell-being

外国籍人財、多様な性への対応、人財評価制度

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)

職場環境クリーン化、地域清掃イベントへの参加

社会のWell-being

MSOL農園の運営

JIFF×MSOLコラボレーション

地球のWell-being

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

2-2 自律型組織への変革を支える
プラットフォームの提供

PMOaaS (PMO as a Service)

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。



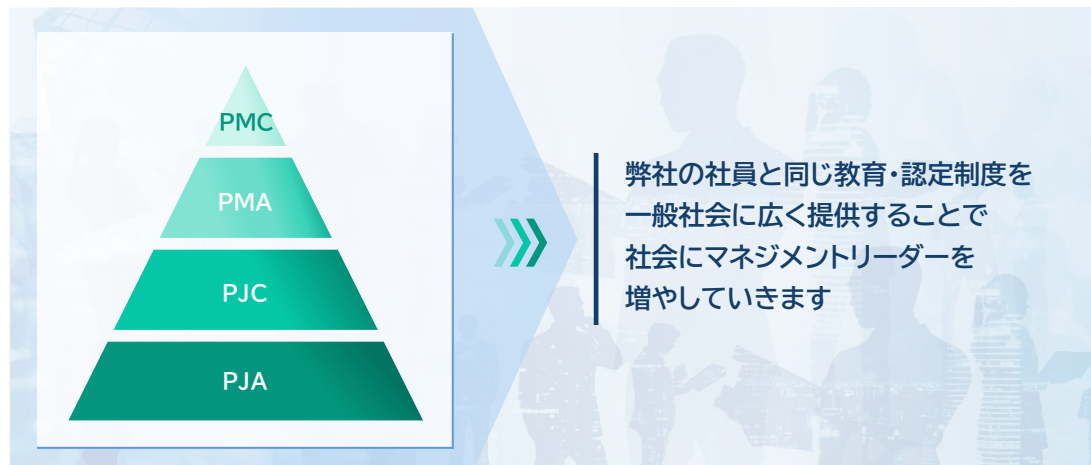
PM教育によるサポート(Training)

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20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。

※ 外部のお客様の数のみ(MSOL社員を除く)

	FY24 開催実績	FY24 受講者数※	延べ合格者数※
PJA認定	7研修+1試験をeラーニングで提供	25名	17名
PJC認定	7研修+1試験を年間3回	88名	61名
PMA認定	7研修+1試験を年間3回	13名	1名



マネジメントプロセスのPMサポート(PMO Center)

20年間培ってきた経験から、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

2-2 自律型組織への変革を支えるプラットフォームの提供

各サービスで得たノウハウを組み合わせ、包括的に提供するサービスを展開することで、自律型組織への変革をサポートします。



個々のサービス提供で得たノウハウを集約し、包括的に提供するプラットフォームサービスを展開しています。
多様なクライアントに合わせたサービスを提供する一方で、マネジメントの汎用性を活かしサービスを組み合わせた新たなサービスを産み出しています。



目次

CONTENTS

0. はじめに

MSOLグループ サステナビリティ基本方針

人的資本経営とMSOL施策の親和性

MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

1. Well-being

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 職場環境クリーン化からスタートした
社外活動に関する取り組み

1-6 障がい者の雇用創出

1-7 障がい者サッカーの支援

1-8 気候変動に関する取り組み

組織のWell-being

外国籍人財、多様な性への対応、人財評価制度

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)

職場環境クリーン化、地域清掃イベントへの参加

社会のWell-being

MSOL農園の運営

JIFF×MSOLコラボレーション

地球のWell-being

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

2-2 自律型組織への変革を支える
プラットフォームの提供

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

PMOaaS (PMO as a Service)

3. キャリアの多様性

3-1 キャリアを考える環境

3-2 キャリアを育む環境

3-3 キャリアを育む環境(学生向け)

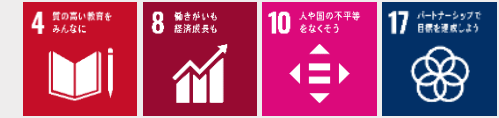
1on1、メンター制度、キャリア研修、キャリアドック

社内公募・認定制度

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

社員のキャリア形成をサポートする制度として、MSOLではキャリアドックを設置しています。

キャリア形成においては「キャリアの方向性を描きつつ、節目(転機)だけはデザインして、あとはドリフトを楽しむ」という姿勢が大切だと言われており、MSOLのキャリアドックでは、自分自身に対する理解を深める・キャリアの方向性を描くといったことをサポートする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

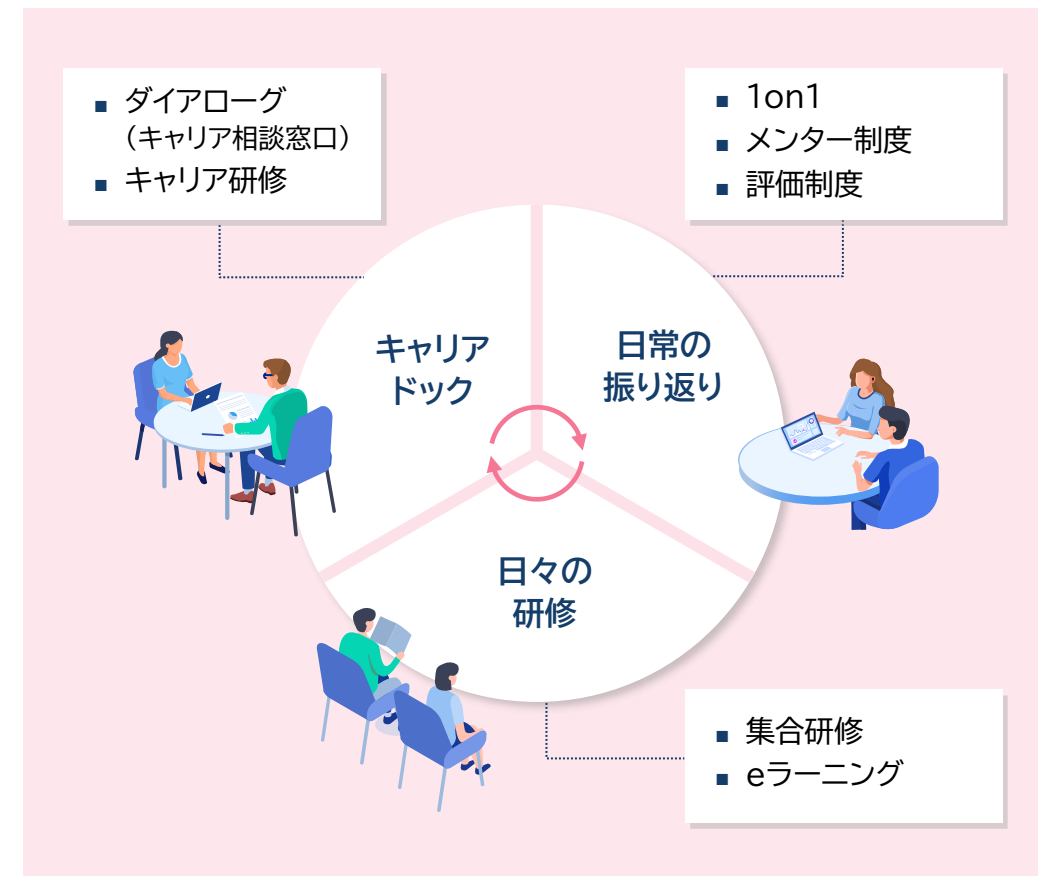
MSOLの目標管理制度においては、全員自身のキャリアビジョンを記載し、それを基に目標設定や日々の業務を行います。

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。

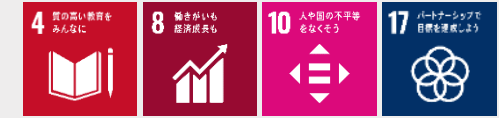
■ 日々の研修

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。詳細は本レポートp.22をご参照ください。



3-1 キャリアを考える環境

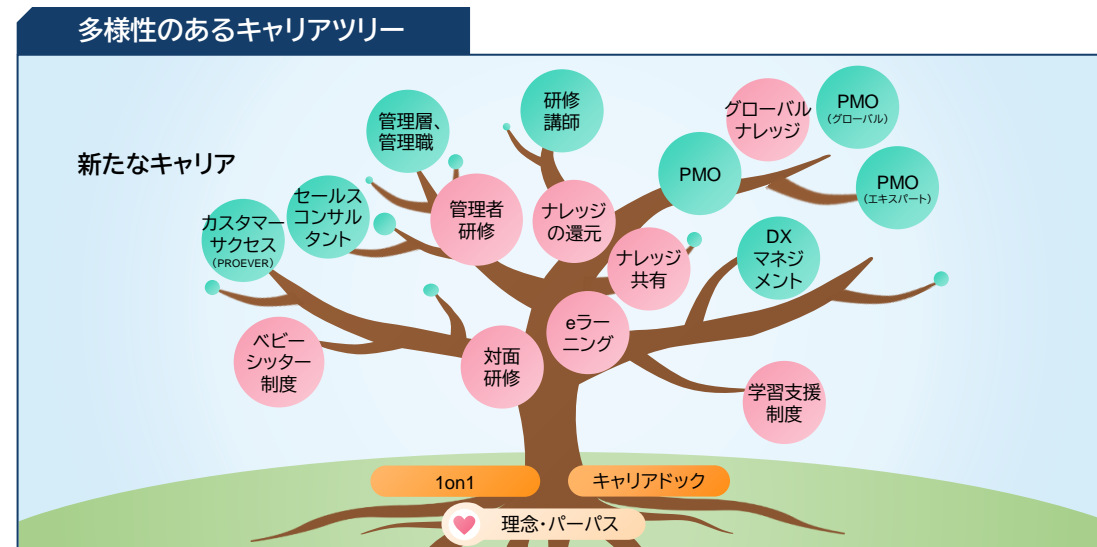
自身の羅針盤を模索する機会を設け、個々人のライフステージの節目、あるいはキャリア選択の機会に備え、新たな気づきを得るサイクルを形成します。



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・グローバル認定制度

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。

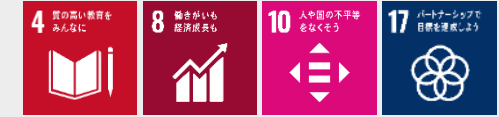
社員講師

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100講座・開催数200回程度の研修(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。

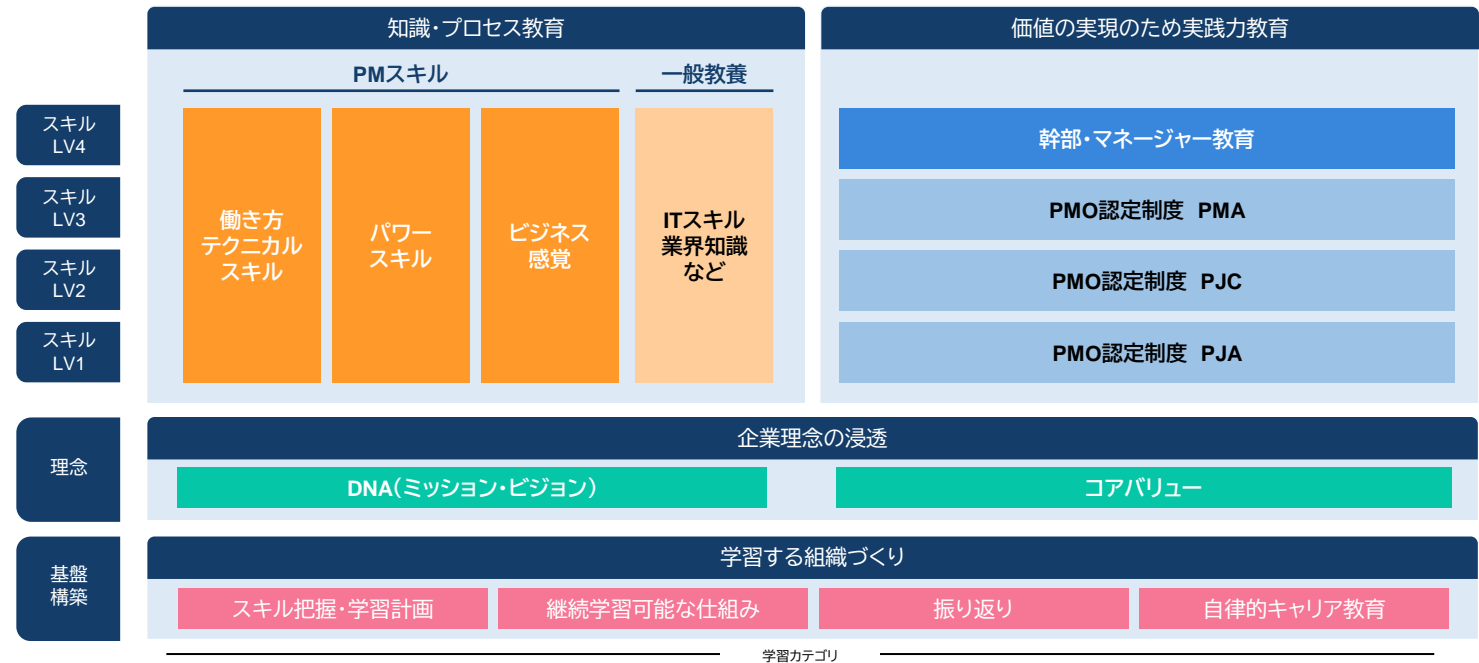
■ キャリア開発を支える支援制度

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、リスキ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、ありたい自分やあり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

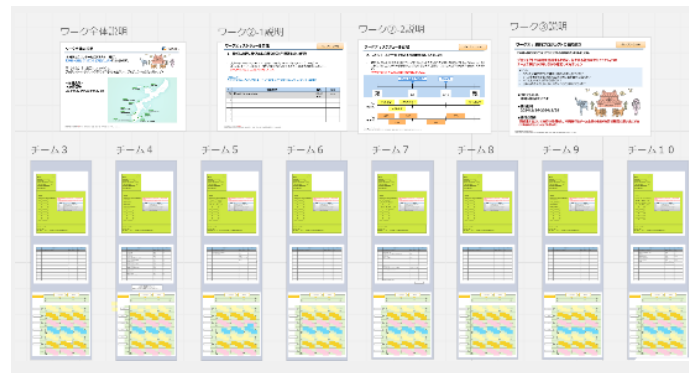
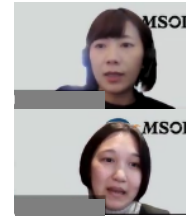


一定期間
(始まりと終わりがあ)



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!



□ 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、**未来が不透明なVUCA時代において**、実学教育を通して、変化の激しい時代を生き抜く力を育み、自分のなりたい大人へ向けて、自立した社会人へと導いていきます。
また商経科と保育科の2学科の通信制大学のサポート校でもあり、通信制短期大学において、各学科の最速での卒業を目指します。



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
鹿児島県おおぞら高等学院のサポート校です

おおぞら高校には、自分の「好き」を増やし、
つなげ、カタチにしておくことで、
一人ひとりのペースでなりたい大人を思い描き、
そのみらいへ向かっていくことができるステップがあります。
他の誰でもない、自分の「好き」からはじまるみらいを、
おおぞら高校で一緒に描きませんか。

あなたへのメッセージ



マネジメントを、世界を動かすエンジンに。