



Sustainability Report

サステナビリティレポート

2026年8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

生成AIについての基本的な考え方

1. Well-being

1-1 DEI経営の実践

組織のWell-being

外国籍人財、多様な性への対応、人財評価制度

1-2 持続的な心身の健康と幸福

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

1-3 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

社会のWell-being

職場環境クリーン化、地域清掃イベントへの参加

1-4 障がい者の雇用創出

MSOL農園の運営および事業所との連携

1-5 気候変動に関する取り組み

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. マネジメントの汎用性

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、PROEVER®、EPMO／部門PMO、Digital

2-2 安心して出産・育児できる仕組み

産休・育休ほか各種制度の充実

2-3 障がい者サッカーの支援

JIFF×MSOLコラボレーション

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(社内向け)

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・大学生向けのキャリアマネジメント教育

※FY24(2024年12月期):2023年11月1日～2024年12月31日(決算期移行に伴う14ヶ月間)、FY25(2025年12月期):2025年1月1日～2025年12月31日

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。

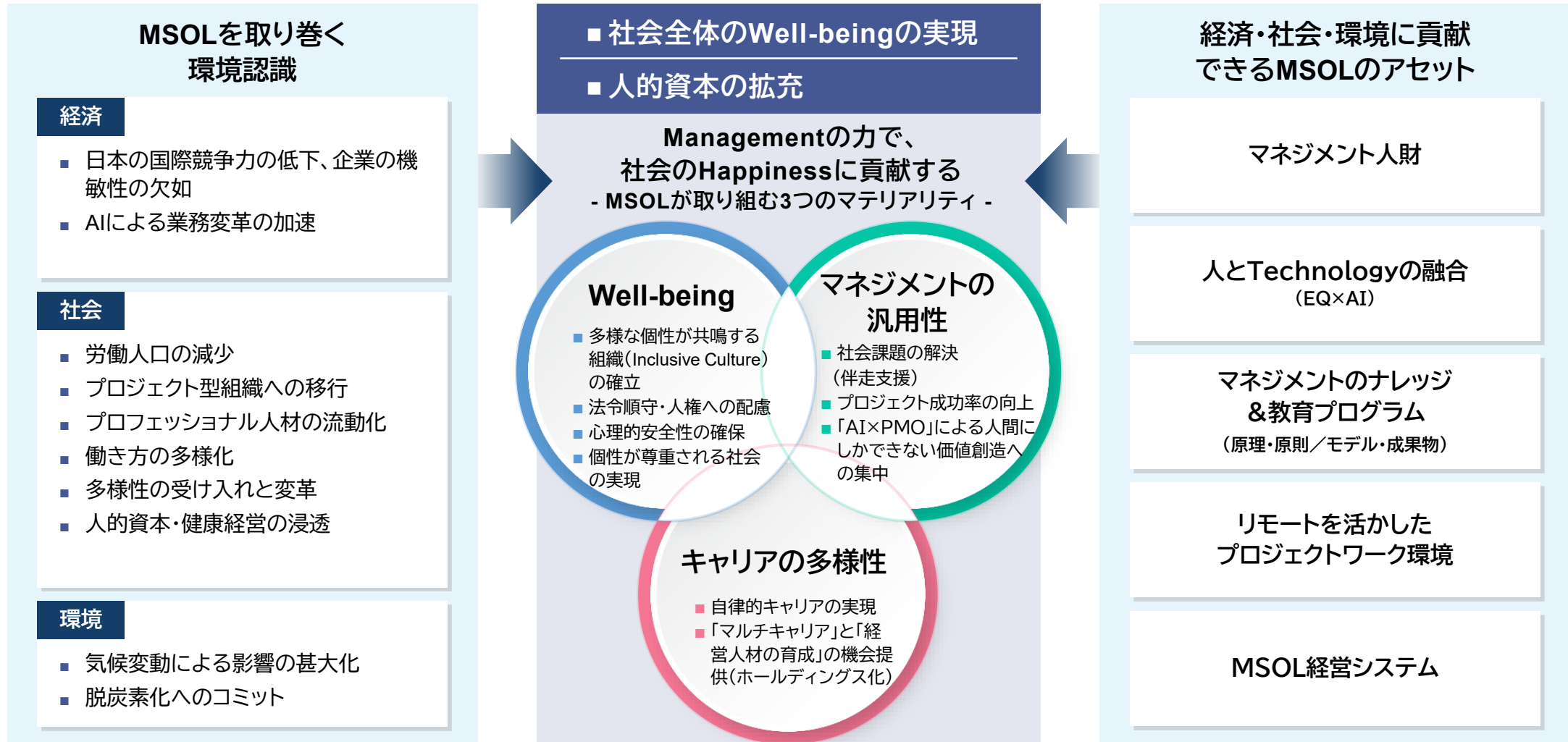
A portrait of Yuki Kikuchi, a middle-aged man with dark hair, wearing a dark pinstripe suit, white shirt, and a patterned tie. He is smiling slightly and looking towards the camera.

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

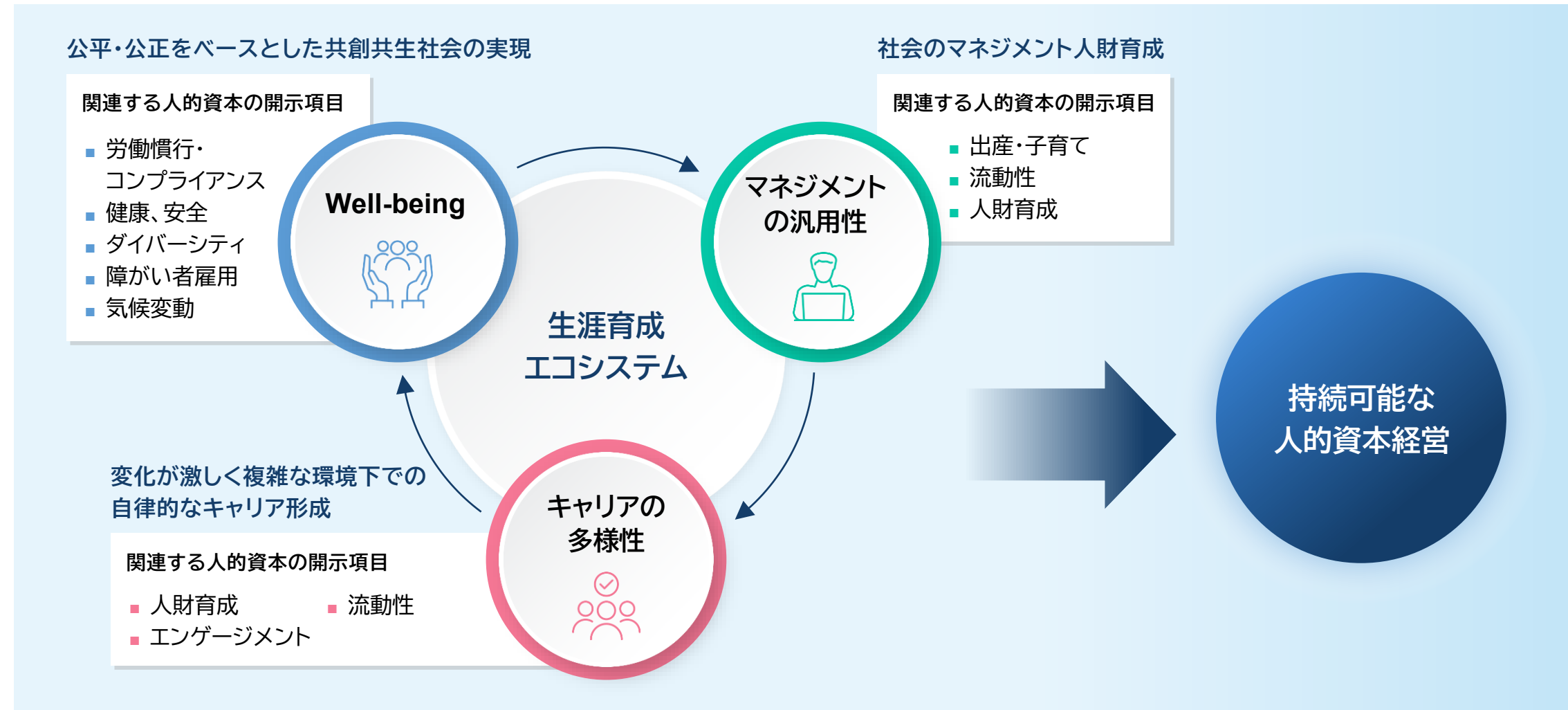
MSOLが取り組むマテリアリティと事業の関係性

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。



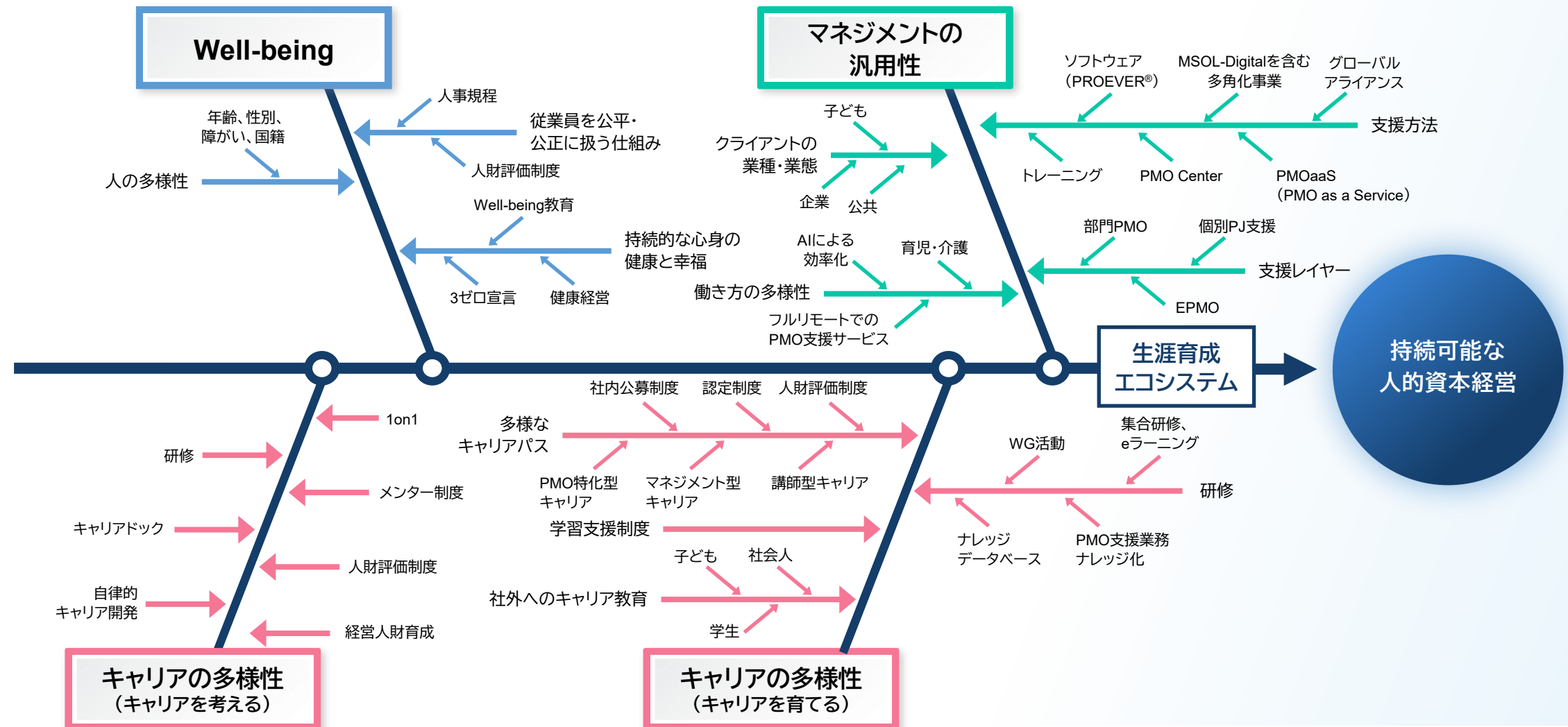
人的資本経営とMSOL施策の親和性

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。



生成AIについての基本的な考え方

企業の機敏性が求められる中で、マネジメントにおいても生成AI活用が必須な状況になってきております。弊社ではAI活用の推進する一方で、AI利用のリスクに対しては原則を定め運用する事で対応しております。

AIによる業務変革の加速、人とTechnologyの融合

当社は、労働人口の減少やDXの加速という環境認識に基づき、現代のマネジメント業務に必要な不可欠なモノとして生成AIを位置づけています。AIによる定型業務の自動化とデータ分析の高速化を推進することで、コンサルタントは人間にしかできない高度な示唆の抽出やリスク検知、意思決定支援により一層集中し、クライアントへの提供価値を最大化させることが狙いです。

生成AIの活用には情報の安全性や公平性といった新たなリスクが伴います。当社が市場から期待される高い信頼性を持続的なものとするため、以下の5原則を定め、攻めの活用と守りのガバナンスを両立させた経営を実践してまいります。

MSOLを取り巻く
環境認識

経済

AIによる業務変革の加速

経済・社会・環境に貢献
できるMSOLのアセット

人とTechnologyの融合
(EQ×AI)

生成AI 利用の 5原則



01

人間中心の
意思決定

AIは意思決定を支援する手段です。AIからの出力は他者(人間、又は他のAI)による確認プロセスを経ることとします。最終的な提言、判断、およびその結果に対する責任は人間が負います。

02

安全性と
堅牢性の確保

プロンプトインジェクションやデータポイズニングなどのAI特有の脅威からAIシステムを保護します。未知のリスク存在に留意し、防御策を講じるように心がけます。

03

公平性と
被差別の追求

AIの学習データやアルゴリズムに潜むバイアスを監視し、不当な差別や偏見を助長しないように努めます。多様なステークホルダーにとって公平なアウトプットを提供するように努めます。

04

透明性と
説明責任

AIを利用した分析プロセスの透明性を確保します。クライアントに対し、AIをどのように関与させたかを説明可能な状態に保ち、ブラックボックスを排します。

05

プライバシー、著作権／肖像権／
商標権と秘密情報の保護

プロンプトおよび入力情報に、クライアント社名、プロジェクト固有の固有名詞、精密数値、個人情報を含める事を禁止とします。(ただし、既に公開されている情報、およびローカルAIの利用の場合を除きます)。クライアントから預かった機密情報は、隔離された環境で処理します。機密情報が当社社外に流出しない仕組みを利用するなど、情報の混ざり込みを防止します。既存の著作物や実在の人物、キャラクターなどの生成につながるようなプロンプトや情報を入力しません。

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

生成AIについての基本的な考え方

1. Well-being

1-1 DEI経営の実践

組織のWell-being

外国籍人財、多様な性への対応、人財評価制度

1-2 持続的な心身の健康と幸福

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

1-3 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

社会のWell-being

職場環境クリーン化、地域清掃イベントへの参加

1-4 障がい者の雇用創出

MSOL農園の運営および事業所との連携

1-5 気候変動に関する取り組み

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. マネジメントの汎用性

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、PROEVER®、EPMO／部門PMO、Digital

2-2 安心して出産・育児できる仕組み

産休・育休ほか各種制度の充実

2-3 障がい者サッカーの支援

JIFF×MSOLコラボレーション

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(社内向け)

社内公募・認定制度

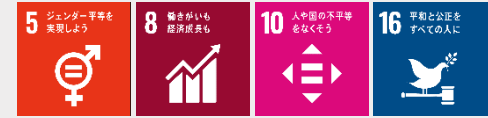
3-3 キャリアを育む環境(学生向け)

高校生・大学生向けのキャリアマネジメント教育

※FY24(2024年12月期):2023年11月1日～2024年12月31日(決算期移行に伴う14ヶ月間)、FY25(2025年12月期):2025年1月1日～2025年12月31日

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、多様な文化やビジネスに対する考えを持つステークホルダの迅速な意思決定が必要となり、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4.1%(2025年12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

ハラスメント防止規程へのSOGI※ハラスメントの禁止を追加、就業規則において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実施による理解促進の実績もあります。

※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年に「えるぼし3段階(最高グレード)」を取得、
2026年に「名古屋市女性の活躍推進企業」に認定されました。



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**、**名古屋市女性の活躍推進企業**とは、名古屋市において**女性がいきいきと活躍できるような取組をしている企業を認定する制度**です。

- 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>)
- 一例として本レポートp.17「安心して出産・育児ができる仕組み」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。

Topics 「従業員とその家族のWell-beingを目指す」

MSOLでは、子育て中の従業員を支援する取り組みをはじめ、ご家族に感謝を伝える「ファミリーDay/仕事見学Day」、ライフキャリアの実現を後押しする社内ワークショップなど、多様なイベントを継続的に企画・運営しています。これらの取り組みを通じて、従業員一人ひとりが自分らしく働き続けられる環境づくりを推進しています。

■ 子育て応援部

「子育て応援部」は、子育て中の社員が仕事とプライベートを両立し、Well-beingを保ちながら活躍できるよう、互いに支え合う活動です。

■ 活動の趣旨～“楽しい子育て”を、

「子育て応援部」は、子育て中の社員が仕事とプライベートを両立し、Well-beingを保ちながら活躍できるよう、互いに支え合う活動です。

■ 最近の主な活動

子育て応援部では、社員同士の交流促進と子育て期における不安軽減を目的に、対面・オンラインを組み合わせた活動を実施しています。日常的には隔週でランチミーティングを行い、子育ての悩みや仕事との両立について気軽に話せる場を設けています。部員以外にも、育休からの復帰を控えた社員や復帰後の不安を抱える社員が参加することもあり、経験や情報を共有しています。2026年4月には社員・家族参加型の「アソボーン」へのお出かけイベントを開催し、ランチや後楽園のメリーゴーランドも含めて、親子で交流を深めました。2026年5月には大人向けの会として、本をテーマに子育てやキャリアについて対面で語り合いました。これらの取り組みを通じて、安心して悩みや情報を共有できる場を提供し、社員およびその家族の心の健康（Well-being）向上に寄与しています。



■ ライフキャリアの実現に向けた活動～サンゴクエストを利用した社内ワークショップ

DEIを実践するには、公平・公正の立場に立ちながらも、社員それぞれが描いているライフキャリアやライフスタイルを知り、お互いが支え合って自己実現できる環境を考え、実現していく必要があると考えています。

今後のライフキャリアの検討や、子育て未経験者が子育て環境を理解するための活動として、サンゴクエスト(妊娠・出産・産後期に起こりうるさまざまな出来事やこころの動きをシミュレーションできるボードゲーム(<https://sangoquest.com/>))を利用した社内ワークショップを実施しました。

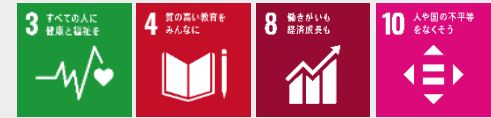


■ ファミリーDay/仕事見学Day

従業員を支えるご家族への感謝を伝えるため、本社・中部支社・関西支社の3拠点で「ファミリーDay/仕事見学Day」を開催しました。3回目となる2025年は「たくさんの素顔を発見しよう」をテーマに、オフィスツアーや家族旅行計画のワークショップなど、遊びと学びを融合した体験型コンテンツを実施。参加者からは「父親の働く姿を初めて見られた」「内容に工夫があり充実していた」といった声が寄せられ、家族間のコミュニケーション促進や会社理解の向上に貢献しました。

1-2 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

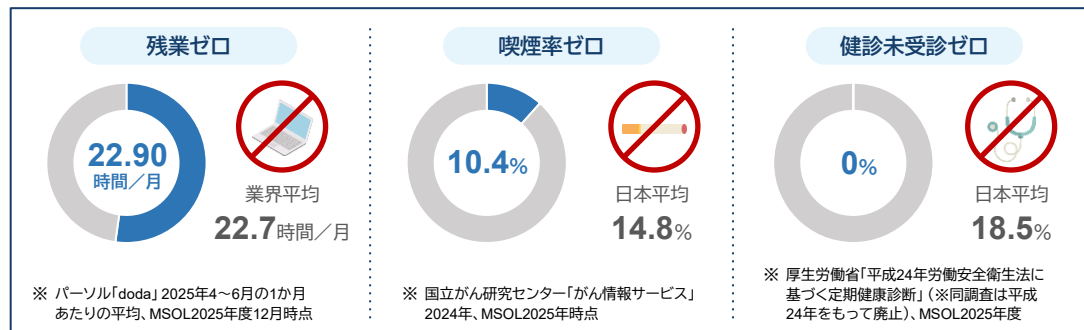
「“心理的安全性”の基礎研修」を実施、チームのパフォーマンスを上げるために最も重要な要素の1つである“心理的安全性”とは何か？を体感し、チームメンバーが「自分らしく生き活きと」した状態を作りつつ、「目的を達成するチーム」作りの基礎を学んでいきます。FY24は計4回開催し、合計43名が受講しました。

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。FY25は合計513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。



2026年3月9日に、
「健康経営優良法人2026(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/>)

ウォーキングイベント「MSOL One Step Challenge」

グループ全体の社内交流と健康促進を目的とした「MSOL One Step Challenge」を開催しました。各拠点の社員の混成チームで歩数とミッションを競うイベントで、幅広い社員が楽しめる企画として盛り上がり、グループの一体感向上につながりました。

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)

1-3 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

■ 波及させるための取り組み

私たちは「掃除」という身近なテーマに組織コーチングの視点を取り入れ、メンバーが自分ごととして職場のあり方を考えられる対話の場を大切にしています。活動を通じて見えてきた「この組織をどうしていきたいか」という問いを軸に、さまざまな立場のメンバーを巻き込みながら今後の活動を一緒に考える取り組みも進めています。



■ 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。2026年7月で4周年を迎え、vol.63と回を重ねることができました。今後も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きたいと思っています。



■ 六本木安全安心憲章 六本木安全安心プロジェクト

クリーン化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。

その中で、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。賛同事業所一覧に私たちの会社名が記載されるようになりました。

リンク引用：[六本木安全安心プロジェクトキャンペーン](#)

※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2013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

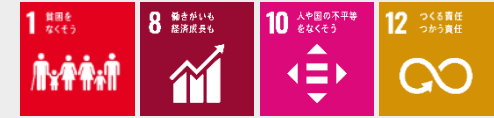
開催の目的である「六本木の街をきれいにする」「ヒルズの色々な方との交流を楽しむ」に共感し、活動に参加しています。2023年からの参加実績を認められ、2026年4月からはMSOLから2名がサブリーダーに任命されました。今後は活動の円滑な運営に貢献していきます。

リンク引用：[六本木クリーンアップ](#)



1-4 障がい者の雇用創出

障がい者雇用支援を目的に「わーくはぴねす農園(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ける環境づくりに貢献しています。

自律的キャリア形成を推進するMSOLでは、農園においても「働くこと」に価値を置いています。合理的配慮のもと、日々の作業を通じて仕事のリズムを整え、社員同士が協働しながら継続して働ける環境づくりに取り組んでいます。

■ 長期就労による習熟度向上

当農園は、障がいのあるスタッフ3名と作業をサポートする農場長1名による4チーム体制で運営しています。

スタッフの長期就労により、業務への習熟度が着実に向上しており、従来の葉野菜に加えて、「カリフラワー」や「にんにく」など、栽培難易度の高い季節野菜にも取り組めるようになりました。これにより、栽培品目の拡大と安定した収穫体制の実現につながっています。収穫した野菜は、週1回程度、社内へ定期配送しています。

農園担当者インタビュー



■ 安定運用と現場マネジメントの強化

長期的な就労の安定を実現するため、標準ルールに加えた独自の運用基準を整備し継続的に改善することにより、スタッフのコンディションの安定とチーム運営の円滑化を図っています。

また、面談体制の強化により個別フォローを充実させるとともに、農場長への特性理解、研修を通じて現場マネジメントの専門性を高めています。これらの取り組みにより、安心して働ける環境づくりにつながっています。

■ やりがいを生むエンゲージメントの循環

収穫野菜の定期配送は、福利厚生を超えた社内コミュニケーション施策として機能しています。農園の活動を身近に感じる機会を創出し、ダイバーシティ(障がい者雇用)への理解促進につながっています。

また、社員からのフィードバックを農園スタッフへ共有することで、成果の可視化を図っています。

これにより、スタッフのエンゲージメントと働くモチベーションの向上につながっています。

農園での
栽培



農園での
収穫



オフィスでの
配布



Topic 「PMOの知見で、地域と社会の未来をつくる」

関西・中部支社での活動を通じ、MSOLの強みが社会価値に転換されています。



地域事業の伴走支援、次世代へのマネジメント教育、産官学プラットフォームへの参画
——MSOLは事業活動と社会貢献を一体で推進しています。

PMOを通じた豊かな地域社会への貢献 関西支社

関西支社では、2023年4月からエイチ・ツー・オー リテイリング株式会社様が展開する、地域の健康習慣促進サービス「まち健」の立ち上げをご支援しています。同サービスは、地域住民の方々が気軽に健康チェックを行える環境づくりを目指すものです。MSOLの強みである伴走型PMOの提供により本事業の立ち上げを支え、地域の健康習慣促進に貢献しています。

「まち健」公式HP: <https://machiken.h2o-retailing.co.jp/>



専門知見を活かした中学生向け「探究型学習」を実施 中部支社

2026年3月13日、次世代育成支援の一環として、中部支社にて岡崎市立矢作中学校1年生の企業訪問学習(探究型学習)を受け入れました。本プログラムは文部科学省が掲げるキャリア教育の趣旨に基づき、生徒が社会の課題を認識し、自らの将来を主体的に考える力を養うことを目的としています。

当日は「正解のない問いに対して、どのように答えに向かうか」をテーマに、PMOの視点を伝えるワークショップを実施しました。こうしたマネジメントの知見を地域の未来を担う人財へ還元することは、持続可能な社会を担う人財を育てる当社の重要な社会的責任であると考えています。



産官学連携基盤「東海デジタル人材育成プラットフォーム」第4回総会にて講演を実施 中部支社

2026年5月11日、「東海デジタル人材育成プラットフォーム第4回総会」に登壇し、マネジメント人財育成の知見および社会貢献活動についての講演を行いました。本プラットフォームは、名古屋大学をはじめとする東海地域の産官学が一体となり、デジタル技術を通じて社会課題を解決できる高度人財の育成と、地域経済の活性化を目指す共創の基盤です。MSOLは企業会員として、マネジメントの力を通じて一人ひとりが「ありたい未来」を自律的に描けるようになることこそが、持続可能な社会を支える土台であるとの考えから実施いたしました。



1-5 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70.728tのCO₂排出削減効果を見込んでおり、杉の木約5,052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、3,483kgの炭素排出を削減、36,469Lの水資源を節約、1,484kgの森林資源を保護、241kg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。

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

生成AIについての基本的な考え方

1. Well-being

1-1 DEI経営の実践

組織のWell-being

外国籍人財、多様な性への対応、人財評価制度

1-2 持続的な心身の健康と幸福

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

1-3 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

社会のWell-being

職場環境クリーン化、地域清掃イベントへの参加

1-4 障がい者の雇用創出

MSOL農園の運営および事業所との連携

1-5 気候変動に関する取り組み

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. マネジメントの汎用性

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、PROEVER®、EPMO／部門PMO、Digital

2-2 安心して出産・育児できる仕組み

産休・育休ほか各種制度の充実

2-3 障がい者サッカーの支援

JIFF×MSOLコラボレーション

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(社内向け)

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・大学生向けのキャリアマネジメント教育

※FY24(2024年12月期):2023年11月1日～2024年12月31日(決算期移行に伴う14ヶ月間)、FY25(2025年12月期):2025年1月1日～2025年12月31日

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。



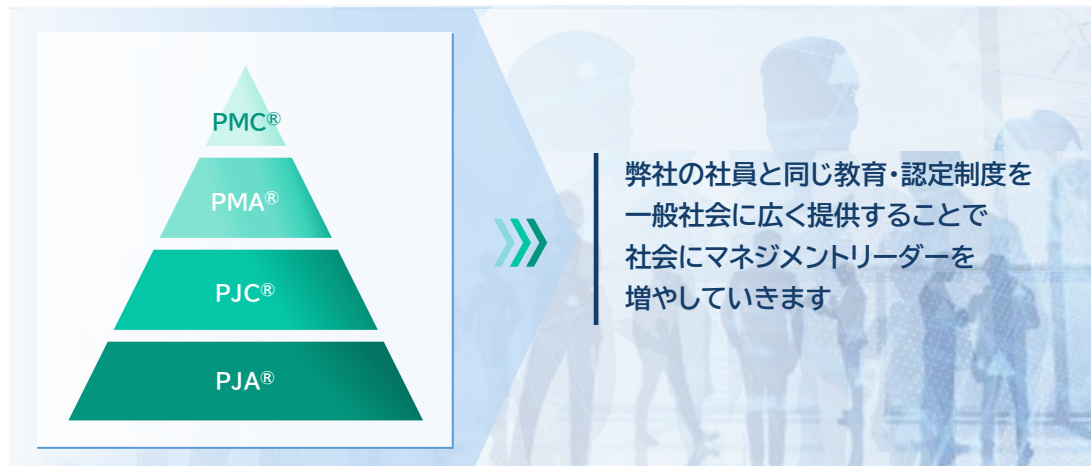
PM教育によるサポート(Training)

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。

※ FY25までの累計 ※外部のお客様の数のみ(MSOL社員を除く)

	FY25 開催実績	受講者数※	合格者数※
PJA®認定	7研修+1試験をeラーニングで提供	201名	129名
PJC®認定	7研修+1試験を年間3回	202名	150名
PMA®認定	7研修+1試験を年間3回	17名	22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)

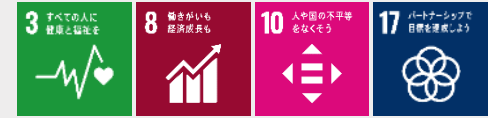
変化の激しいビジネス環境において、マネジメントのプロフェッショナルとしての視点でお客様の「デジタル変革」(DX - Digital Transformation)をご支援しております。



マネジメントの浸透は、社会の持続可能性を高める

2-2 安心して出産・育児できる仕組み

安心して出産・育児に臨める制度を整えるとともに、出産や育児などのやむを得ない事由で一時的な離脱を余儀なくされても、業種・業態を問わず通用するマネジメントスキルの汎用性を活かして仕事と両立していく仕組みを、皆で継続的に議論・実践しています。



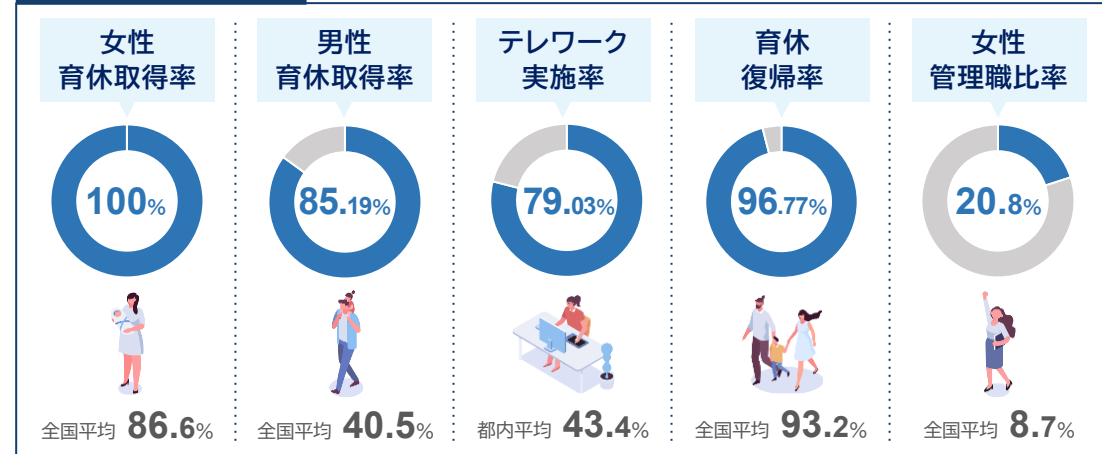
出産前からのサポート、及び職場復帰への支援を育児休業制度に加えることで従業員の働き方を強力にバックアップしていきます。

■ 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	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。

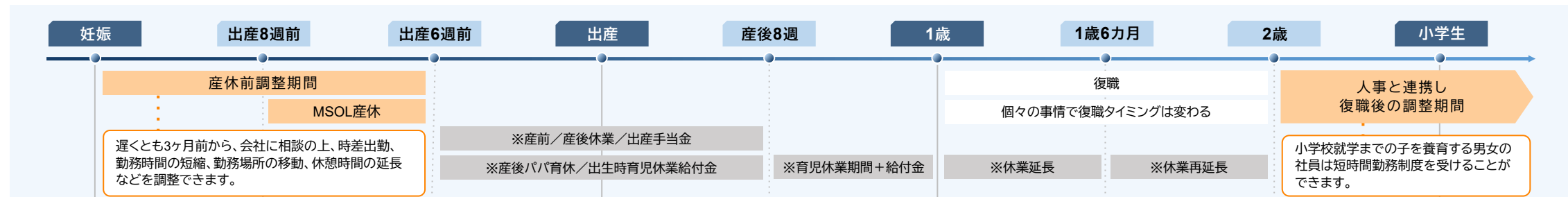
数字で見るMSOL



出典:厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」、育休復帰率のみ記載がないため令和5年度、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 2025年12月時点実績

■ 働き方の一例

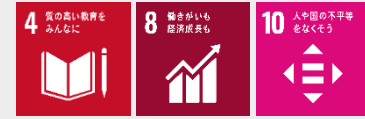
凡例: MSOL 公的制度



※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。

2-3 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/多様性理解を促進するイベントの実行支援を実施しています。



MSOL流マネジメントで紡ぐ、障がい者サッカーの支援を通じた共生社会の実現

JIFFの理念に深く共感し、企業としての社会的責任を果たすべく、7年間に渡りオフィシャルパートナーとして支援をしています。当社のマネジメントアプローチは、業種・業態の壁を越えて活用できる高い汎用性が強みです。このノウハウを活かし、障がいの有無を問わずスポーツの価値を享受でき、一人ひとりの個性が尊重される活力ある共生社会の実現を目指しています。

■ 授業コンテンツの開発

障がい者スポーツの創意工夫を伝え、多様性を認め合う共生社会の土台作りを目指し、小・中学生向けにインクルーシブ教育プログラムの開発支援をしています。本プログラムでは、デフサッカー・フットサル(聴覚障がい)、ロービジョンフットサル(視覚障がい)、ソーシャルフットボール(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)、知的障がい者サッカー・フットサルという特性の異なる6つの障がい者サッカーを題材に、子どもたちの多様性への気づきを育んでいます。

■ 開催クラスの獲得

全国の小中学校・行政・企業への紹介などを実施しました。2025年度は対面授業を中心に合計141件4,204名の皆様にご参加いただくことができました。

■ プロジェクトマネジメントご支援

弊社から社員12名・内定者インターン3名の計15名がPMOとして参画し、MSOL流マネジメントを通じて活動をご支援しています。インクルーシブ教育プログラム開発支援では、コンテンツの品質向上、体制強化を支援し、毎年3月に東京都港区で開催される「障がい者サッカーレガシーマッチ」では、準備から運営、振り返りまでを一貫してご支援しました。特に2025年度からは自社開発のPM管理ツール「PROEVER®」を導入し、運用の定着までをサポートしています。属人化していたタスクの可視化と適切な進捗管理をにより、過去に発生していた当日に未対応タスクが発覚するという課題を未然に防ぎ、大会を確実な成功へ導くことができました。



■ 研修アシスタント

PMOとしての裏方だけでなく、講師補助として教室の雰囲気伝達や発言者の指名、撮影などを通じ、円滑な障がい者教育研修を支援しました。



■ 共感で紡ぐスポンサーの輪

JIFFの理念に共感いただいたクライアント企業とのつながりから、これまでにパートナー契約や協賛を通じて3社とスポンサー契約が締結されており、共感の輪が広がっています。



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



2019年より弊社が開発支援・実行支援している「インクルーシブ教育プログラム」が評価を受け、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」を受賞(2023年)。



JIFF設立10周年記念報告会の様子(2025年8月)。MSOLも支援開始から7年目のパートナーとして招待いただきました。

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

生成AIについての基本的な考え方

1. Well-being

1-1 DEI経営の実践

組織のWell-being

外国籍人財、多様な性への対応、人財評価制度

1-2 持続的な心身の健康と幸福

健康経営への取り組み(3ゼロ宣言等)

1-3 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

社会のWell-being

職場環境クリーン化、地域清掃イベントへの参加

1-4 障がい者の雇用創出

MSOL農園の運営および事業所との連携

1-5 気候変動に関する取り組み

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. マネジメントの汎用性

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、PROEVER®、EPMO／部門PMO、Digital

2-2 安心して出産・育児できる仕組み

産休・育休ほか各種制度の充実

2-3 障がい者サッカーの支援

JIFF×MSOLコラボレーション

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(社内向け)

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・大学生向けのキャリアマネジメント教育

※FY24(2024年12月期):2023年11月1日～2024年12月31日(決算期移行に伴う14ヶ月間)、FY25(2025年12月期):2025年1月1日～2025年12月31日

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整備しています。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、各個人がより自分らしいキャリア形成を継続できるよう寄り添います。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。

「自身のありたい姿やキャリアビジョンを明確にし、MSOLを通じてそれらを実現していく」ことを支えるために、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自律的キャリア研修やキャリア相談窓口を用意しています。

■ 日常の振り返り

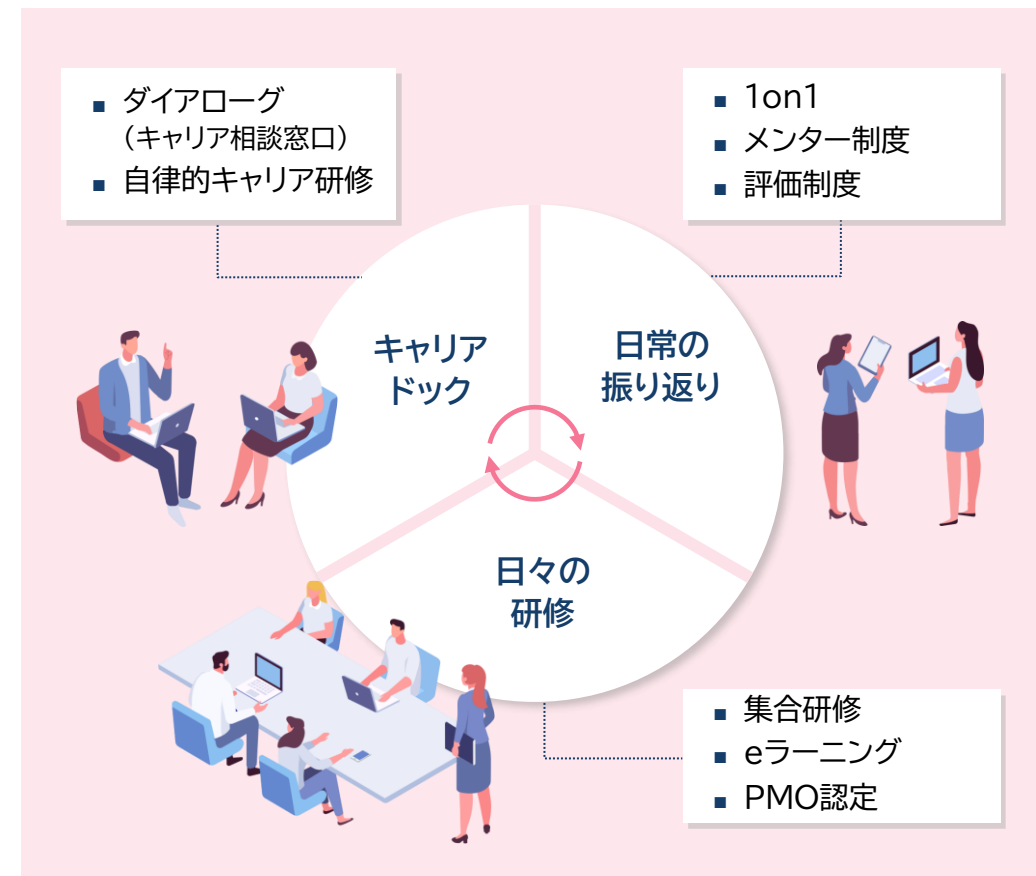
MSOLの人事管理制度[PDR]は、社員全員が自身のキャリアビジョンを記載し、それを基に目標設定や日々の業務を行います。

日々の業務の振り返りでは、上長と部下の1on1のみならず、幅広い相談相手とコミュニケーションをとるためにメンター制度やキャリア相談窓口を用意しています。業務に留まらない内容をざっくばらんに相談でき、第三者視点を取り入れ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。

MSOLの評価制度は、PMO認定と融合したシステムになっており、評価の透明性を担保するために上長とは異なるレポーターに成果を報告し、レポーターが事実確認をしたうえで横並びで評価が行われます。レポーターから評価結果のフィードバックを受け、次に繋がります。

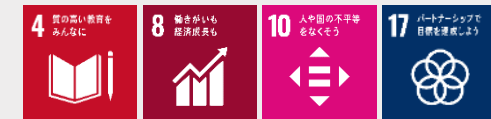
■ 日々の研修

各種資格取得支援、外国語の学習支援制度などが、社員のリスクリテラシー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

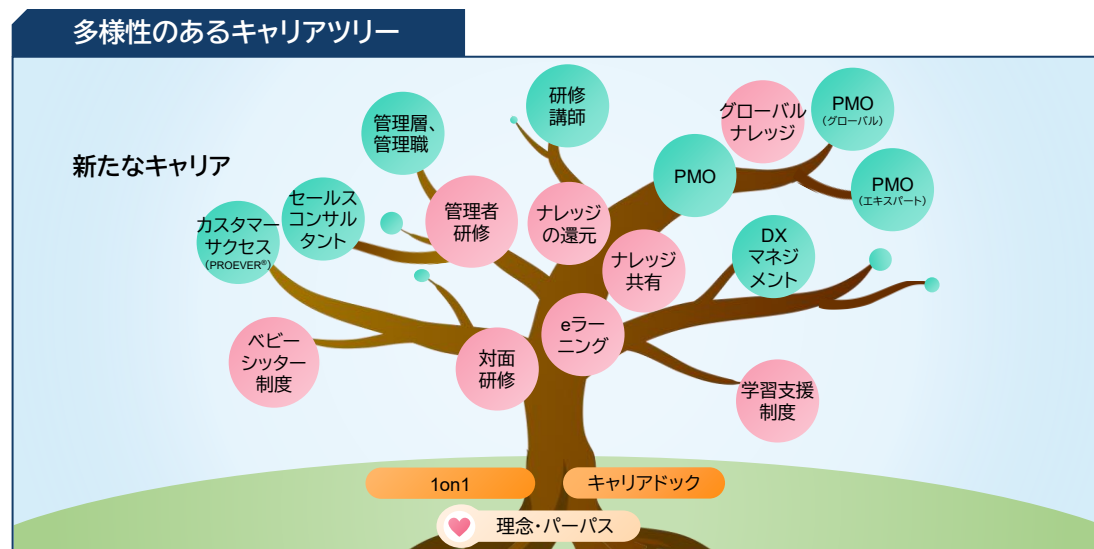
自身の羅針盤を模索する機会を設け、個々人のライフステージの節目、あるいはキャリア選択の機会に備え、新たな気づきを得るサイクルを形成します。



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はなく、待遇にも反映されます。

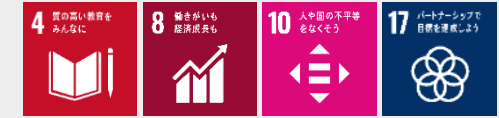
社員講師

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(社内向け)

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250講座、開催数374回の研修(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。

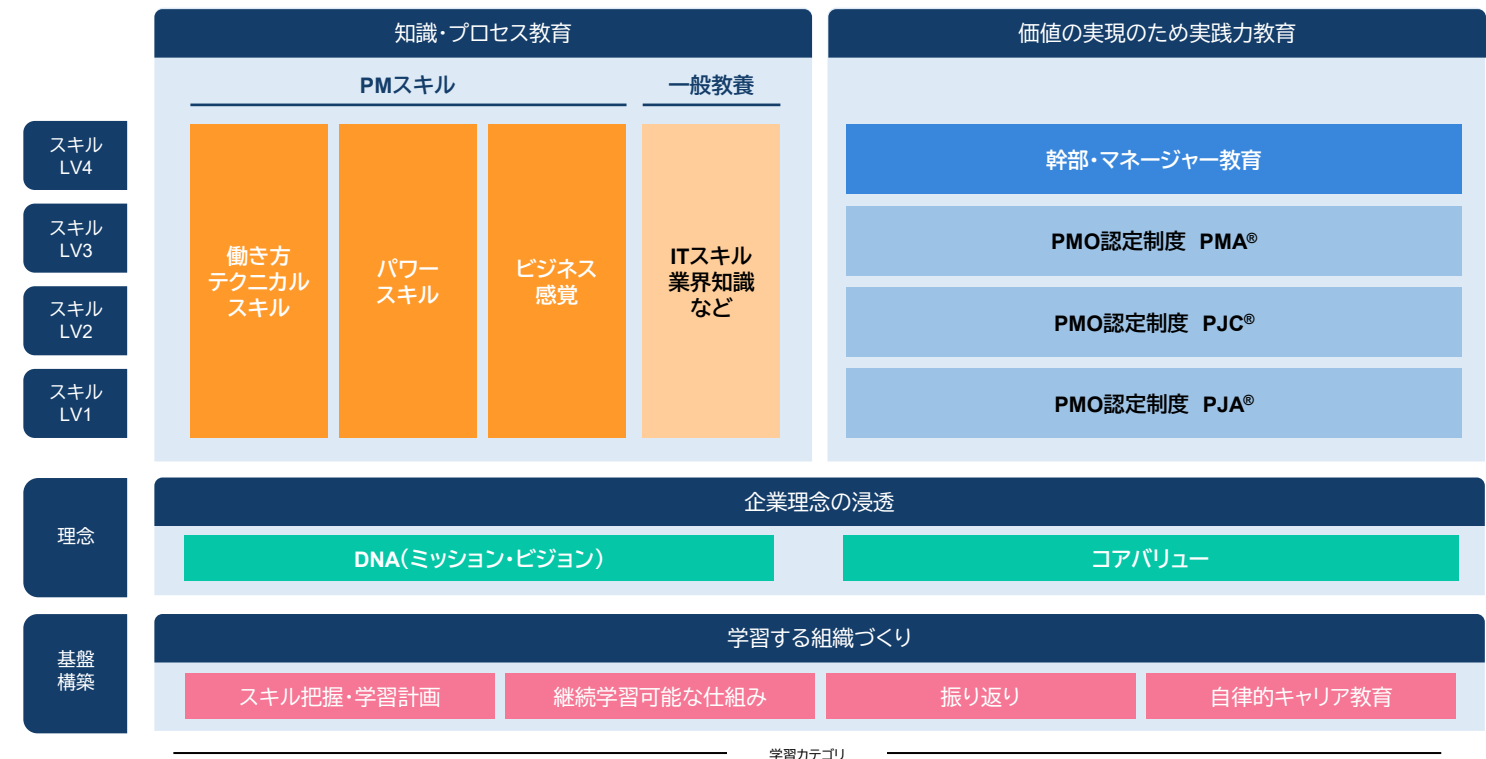
PMO認定制度

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

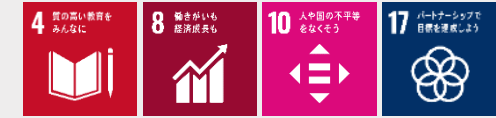
学習支援制度

PMO支援の質的な向上の観点からも、PMP®、情報処理資格、AI関連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。



3-2 キャリアを育む環境(社内向け)

新たなキャリアを創出を応援する取り組みとして、自身のアイデアをビジネスプランとして社内コンテストに応募し、事業化への挑戦を通じて自らの可能性とキャリアの選択肢を広げるイベントを開催しています。



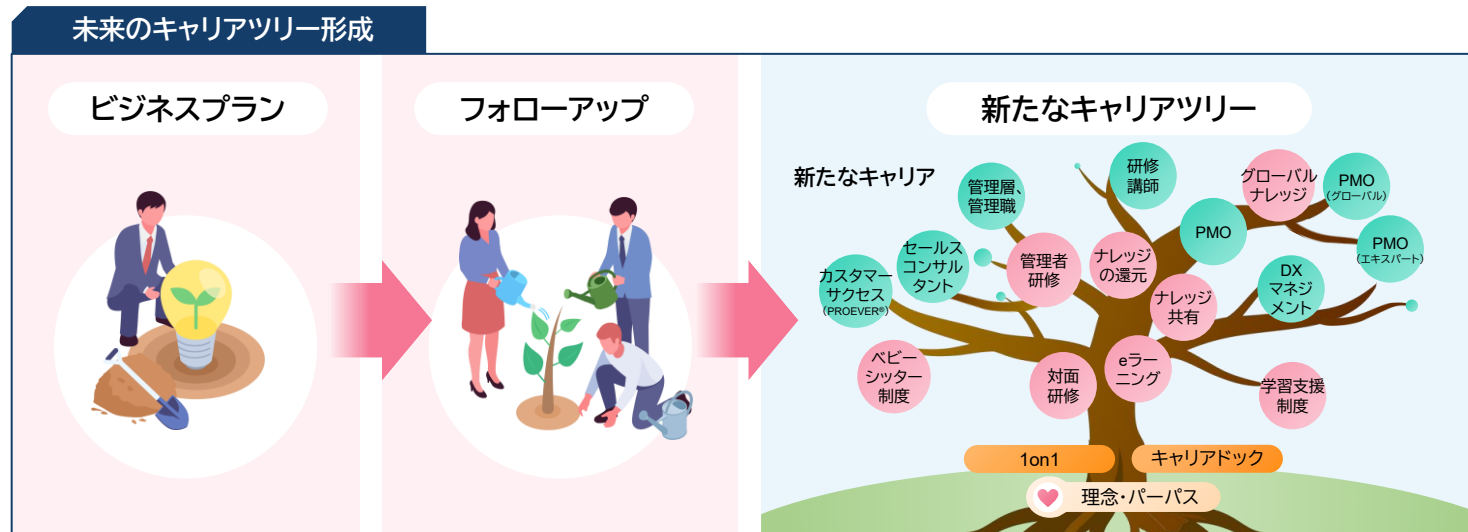
自律的キャリアの観点から、社員の自由な発想を基にビジネスプランを実施する事で、後世に繋がる未来のキャリアツリー形成を応援しています。

■ 新たな事業とキャリアの創出

社員が自らのアイデアを経営層に直接提案し、事業化に挑戦できるビジネスプランコンテストを開催しています。

審査においては、単なる収益性だけでなく、提案者の「熱意・推進力」や社会課題に対する「革新性・必要性」、そしてビジネスとしての「実現可能性」の3点を重視しています。

応募されるテーマは、最新技術を活用したサービス開発から、社会課題解決を目指すプロジェクト、多様な働き方を実現するプランなど多岐にわたります。このコンテストを通じて、社員の起業家精神を育成し、新たな事業の柱を生み出すとともに、個人の成長と会社の持続的な発展を両立させる「新たなキャリアツリー」の形成を後押ししています。



3-3 キャリアを育む環境(学生向け)

学生向けに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。



学生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自律的に描ける人財を輩出します

おおぞら高校/おおぞらカレッジは、「なりたい大人になるための学校®」をテーマに、生徒/学生が様々な大人と接する機会を創出しています。MSOLは、その理念に共感し、2022年度から継続的に授業や講演を提供しています。また、日米のビジネススクールで学ぶ次世代を担う学生向けにケーススタディイベントを開催いたしました。

■ おおぞらカレッジ

MSOLがプロジェクトマネジメントにおいて大切にしている、「多様な価値観を持つ人の協業により、プロジェクト推進の効率を上げ、新しい価値を生み出すこと」をお伝えする授業を実施しました。

2025年10月1日・3日、ブロックを用いたワークショップ形式の授業には、東京キャンパスと福岡キャンパスから約30名の学生が参加しました。参加者からは、「協力の楽しさや、意見を出し合いまとめることの大切さを学び、チームワークの重要性を強く認識できた。」といったコメントがあり、協働することの重要性を感じてもらえる授業となりました。



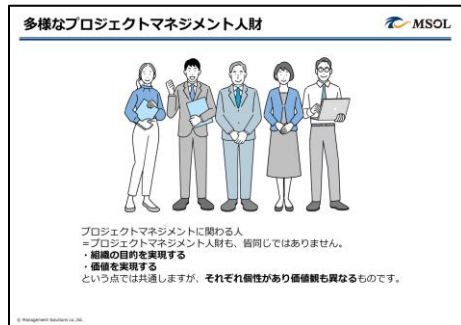
■ 日米合同グローバルケーススタディイベント

2026年5月14日に、早稲田大学ビジネススクール(WBS)および米国ミドルテネシー州立大学(MTSU)の学生・教授陣をMSOLへお招きし、日米合同のグローバルケーススタディを開催しました。

先行きが不透明なVUCA社会において、物事を推進する「マネジメント能力」を備えた次世代リーダーの育成は、社会全体で取り組むべき重要な課題です。プロジェクトマネジメント(PMO)を強みとするMSOLは、この次世代育成の取り組みを通じて、未来のビジネスを担う学生たちの成長を後押ししたいと考えています。

イベントでは、当社のリアルな中期経営計画を題材に、限られた時間の中で戦略を練り上げ、経営陣へ直接提言するタフなビジネスピッチが展開されました。国境を越えたハイレベルな議論を通じて、学生の皆様に「実践的な学びの場」としてご活用いただくとともに、MSOLにとっても新たなイノベーションの視点を獲得する貴重な機会となりました。

今後もビジネスの枠を超え、次世代を担うリーダーたちと共に、持続可能な社会の発展を目指してまいります。





マネジメントを、世界を動かすエンジンに。