



2026年3月期通期決算説明資料

株式会社セルム | スタANDARD : 7367

2026年5月14日

More human, more powerful.

新経営体制について（予定）

- 2026年3月31日付公表のとおり、第10回定時株主総会（2026年6月26日開催予定）及びその後の取締役会決議を経て、加島禎二は代表取締役社長から取締役会長へ、井上卓哉は代表取締役副社長から代表取締役社長 グループCEOへの就任を予定
- 本日同時公表の中長期経営方針（営業利益20億円・ROE30%以上）の遂行に向けた事業基盤強化フェーズへの移行と整合するかたちで経営体制を再構築するもので、ガバナンス上の節目人事ではなく中長期成長戦略と一体の戦略的体制移行として位置づけ



井上 卓哉
予定：代表取締役社長
グループCEO⁽¹⁾
（現 代表取締役副社長）



加島 禎二
予定：取締役会長⁽¹⁾
（現 代表取締役社長）

(1)井上卓哉及び加島禎二の役職については、第10回定時株主総会及びその後の取締役会決議を経て正式決定する予定

INDEX

1. 2026年3月期通期決算概要
2. 2027年3月期以降の中長期経営方針について
3. ご参考情報

01

2026年3月期通期決算概要

26.3期通期業績ハイライト

- 2025/5/13発表の26.3期通期連結業績予想に対して、売上高/各段階利益においてほぼインラインでの水準にて着地
- 特にEBITDAは当社として初の16億円台を超過。Q4には中長期の事業基盤強化に向けたDX周辺投資を先行させつつ、上場以降の連結EBITDAは26.3期時点でCAGR約25%ペースで堅調に推移

(単位：百万円)	25.3	26.3		
	通期実績	通期実績	前年同期比	通期業績予想 ⁽²⁾ に対する達成率
売上高	8,184	10,308	+25.9%	99%
EBITDA ⁽¹⁾	1,426	1,664	+16.7%	107%
営業利益	1,074	1,162	+8.1%	108%
経常利益	960	1,032	+7.5%	100%
当期純利益	552	581	+5.2%	92%

注：(1)EBITDA = 営業利益 + 減価償却費 + のれん償却額 + 株式報酬費用 (2)2025/5/13発表の26.3期連結業績予想

四半期売上に対する販売費及び一般管理費の推移

- 前四半期決算発表にて予告通り、生産性向上を目的としたDX周辺投資を26.3期に先行実施。グループインした事業の業績貢献もあり、Q4史上最大の販管費水準である11億円台をこなしながら、安定した利益水準を維持

(単位：百万円)	25.3				26.3			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
売上高	1,624	1,917	2,344	2,298	2,269	2,761	2,951	2,325
EBITDA ⁽¹⁾	293	341	570	220	380	579	559	144
EBITDAマージン (%)	18.1%	17.8%	24.3%	9.6%	16.8%	21.0%	19.0%	6.2%
販売費及び一般管理費	672	713	742	1,023	905	911	1,033	1,128
対売上比率 (%)	41.4%	37.2%	31.7%	44.6%	39.9%	33.0%	35.0%	48.5%

(1) EBITDA = 営業利益 + 減価償却費 + のれん償却額 + 株式報酬費用x

セグメント別売上高・利益

- 組織・人材開発事業：(株)セルム単体が築いた顧客基盤を起点に経営幹部・ミドル領域と適性予測領域の両輪で連結業績を牽引。ディスカッションパートナー需要が構造的に根強い経営幹部・ミドル領域はコーポレートガバナンスコード改訂も追い風。またデータドリブンな組織設計・人材配置への需要も底堅く拡大
- ステークホルダーリレーション事業：国内の国際会議・イベント需要と外資系顧客の重要会議体受注により堅調に推移。今後は当社グループの組織・人材開発事業が有する顧客基盤との相互送客を本格的に推進し、グループ横断での多面的な需要の取り込みも含め、本事業の一層の拡大を目指す

(単位：百万円)

		26.3通期	前年同期比
組織・人材開発事業	セグメント売上高	7,851	+ 2.2%
	(経営幹部・ミドル)	6,307	+ 3.9%
	(ファーストキャリア)	1,262	-7.8%
	(適性予測)	281	+ 17.3%
	セグメント利益	1,577	+3.0%
ステークホルダー リレーション事業	セグメント売上高 (多言語対応)	2,456	N/A
	セグメント利益 (多言語対応)	134	N/A

	26.3 (計画)	(単位)	着地
【組織・人材開発事業/ 1 経営幹部・ミドルマネジメント領域】 年間取引 1 億円以上の顧客企業グループ数 ⁽¹⁾	17	社	✓ 年間取引が 1 億円を超過した顧客企業は 13社の着地 である一方、予算上の売上自体は超過しており、本KPIが想定した重点顧客との深耕よりも顧客取引の全体平均値が底上げした期となった (ご参考①： 90百万円以上の顧客数は18社) (ご参考②： 上位150社平均は38.7百万円、前期に比して平均は1.0百万円増加)
【組織・人材開発事業/ 2 ファーストキャリア領域】 年間売上10百万円以上の顧客数	34	社	✓ 実績：32社、ほぼインラインの着地。
【ステークホルダーリレーション事業 3 /多言語対応領域】 (株)KYTの従業員数	60	名	✓ 正社員と契約社員の合計値で定義する本KPI上は 45名 。但し、特定顧客のプロジェクト終了に基づく契約社員の期間終了に伴う減少分が主要因。 本KPIには含まれない業務委託人材/派遣社員による機動的補強や中核業務システムの見直しを通じた生産性向上施策にシフトし、実働体制の最適化を重視したPMIへ方向転換中
4 1人当たりEBITDA	5.6-5.8	百万円	✓ 実績：6.8百万円。 中途採用における競争環境が激化する中、業務委託社員チームの組成や、システム周辺投資等、生産性向上施策を強化中

注：(1)セルム単体での売上

2022

2027年3月期以降の 中長期経営方針について

顧客企業の需要の変化に対する当社課題・戦略の振り返り

キーワード

課題・ステータス

1

顧客企業の
経営課題の
高度化

- ✓ 外部環境の変化スピードが加速し、経営人材に求められる要件は年単位で変質する時代へ
- ✓ 多くの顧客企業にとって外部採用のみの依存では要件変化の追従が難しく、**中長期で自社人材を育成する基盤づくりに対する根強い需要（当社経営幹部ミドル領域）は今後も継続**

2

「人手不足」から
「社内人材不足」
に課題がシフト

- ✓ 労働市場の本質的課題は量的不足から、必要な人材が必要な場所にいない質的ミスマッチ
- ✓ 上司・同僚・部下全員の適性を踏まえたチームアップやアサインメントを起点としたデータドリブンな育成・組織強化が求められる
- ✓ **当社適性予測領域が手掛ける「キャリアプロファイル」には明確な追い風であり、ビジネスチャンスを捉える体制づくりを推進**

3

顧客企業側の
新卒採用
スタンスの変化

- ✓ AI台頭による人的資本観の構造変化により、特に大企業における文系新卒採用の絶対数は例年より縮小トレンド。新卒採用に係る人事部門にかかる社員数を見直す企業もあり、**当社ファーストキャリア領域には短期的に向かい風。**
- ✓ **27.3期は当社ファーストキャリア領域において中途採用を含む入社直後人材のオンボーディング領域へドメインを拡張する事業設計を検討、その移行期間の位置付け**

4

事業
ポートフォリオ
の深化

- ✓ グループインした2社を通じて提供領域を拡張、既存顧客への提供価値を多層化
- ✓ 新規顧客層の開拓はこれまでの大企業中心の顧客基盤から、**スタートアップ・中堅中小企業への拡張はM&A（インオーガニック成長）により今後、更に対応**
- ✓ なお、今後のM&A戦略は「②経営課題高度化への対応力」と「③ファーストキャリア領域の構造変化への対応」を統合的に解決する戦略軸

当社が目指す絵姿（29.3期～中長期）

- IFRS任意適用後の営業利益20億円（29.3期目標）、ROE30%以上（中長期）の絵姿に旗を立て、中長期に向けた戦略を遂行する

中長期営業利益目標

29.3期目標

20

億円

中長期ROE目標

資本効率の追求

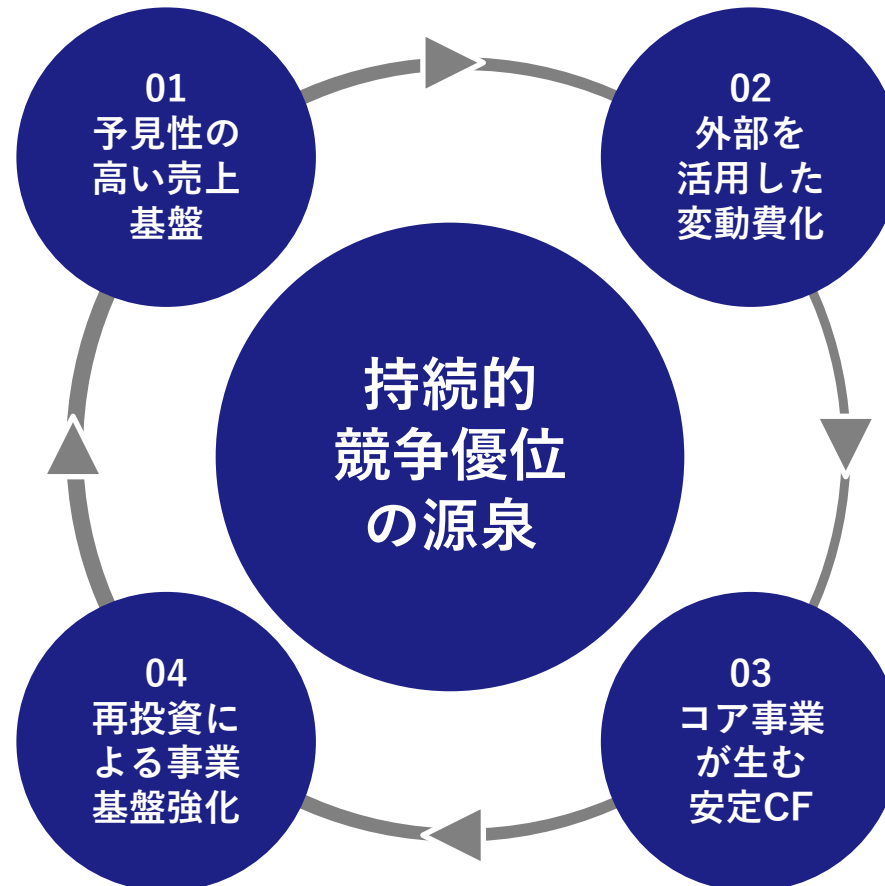
30%

以上

事業基盤強化を目的とした抜本的投資 × 資本効率の徹底を通じ、持続的企業価値向上を目指す

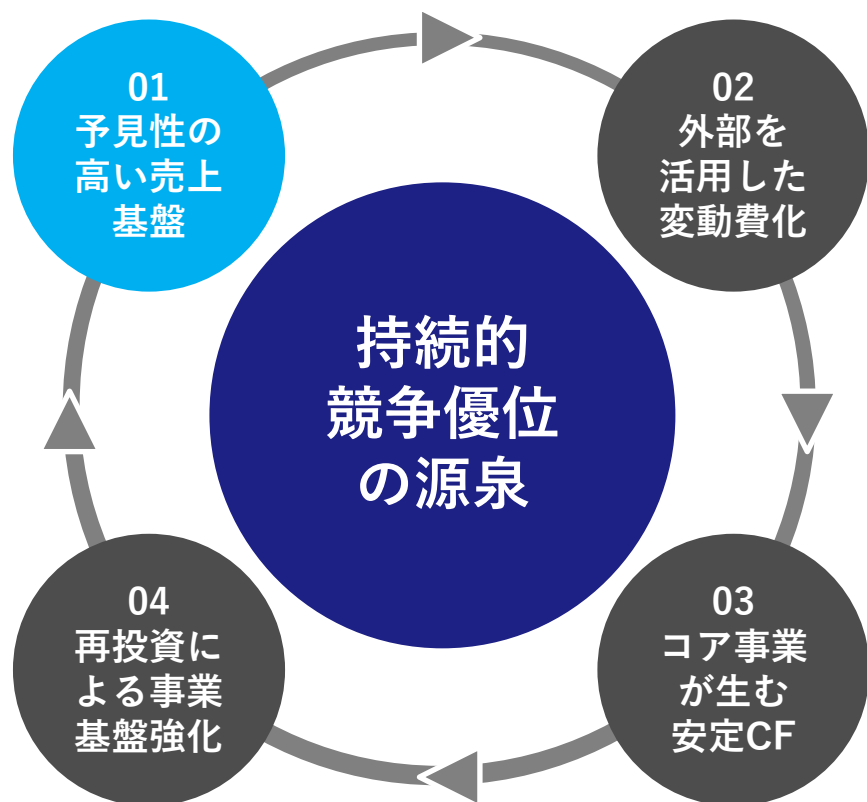
当社の持続的収益力を支える 4 stepのフライホイール

- 当社の持続的な収益力は、4つの構造的要素が相互に強化し合うフライホイールから生まれており、サイクルを重ねるごとに競争優位が複利的に拡大する事業基盤を構築（各要素は次頁以降、解説）
- 2027年3月期以降の中長期成長戦略においては、本構造を経営の中核と位置付け、新経営体制のもと、特にStep04の再投資を踏み込んだ水準で抜本的に拡大することで、中長期利益目標20億円の達成を目指す

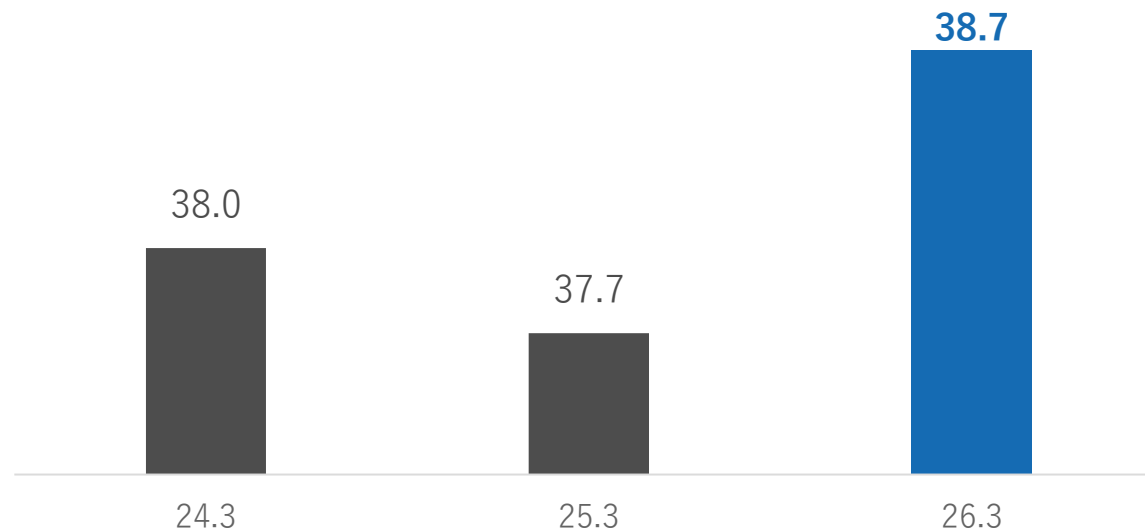


Step01：予見性の高い売上基盤

- ・ 当社経営幹部・ミドル領域における主要顧客は、財務体質が健全な国内大企業群であり、景気循環に左右されにくい構造的経営テーマを扱うことで、安定的な取引継続性を確保
- ・ 取引先企業グループ上位150社平均年間取引額⁽¹⁾は38.7百万円、過去記録を直近更新
- ・ 経営幹部・ミドル領域における継続取引顧客からの売上⁽²⁾が過半を占める構造により、高い予見性を持つ売上基盤を確立



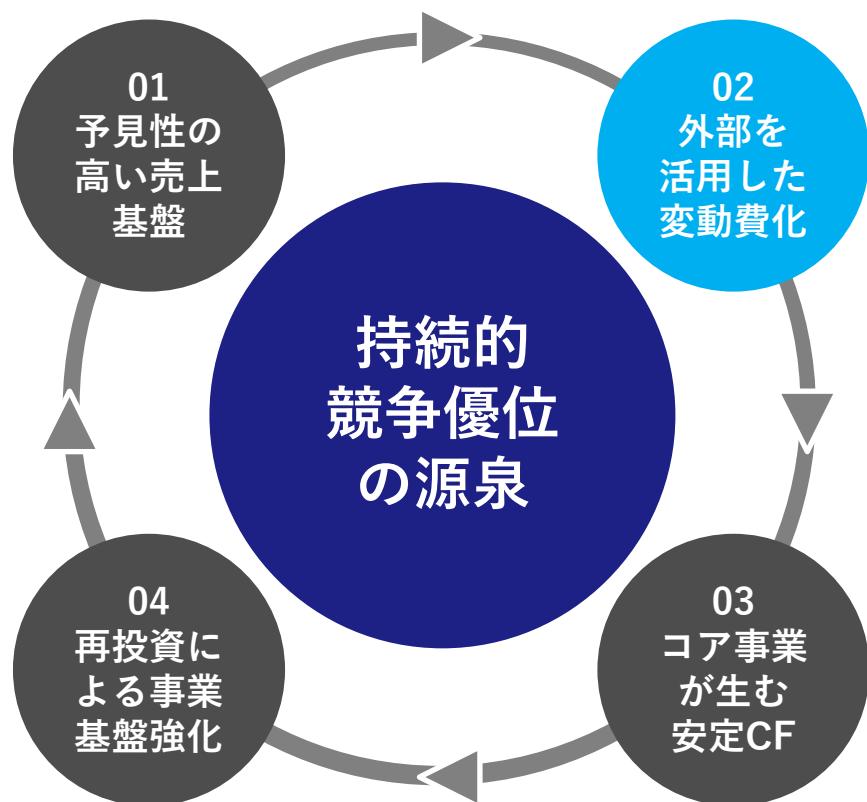
取引先企業グループ上位150社平均年間取引額⁽¹⁾の推移
(単位：百万円)



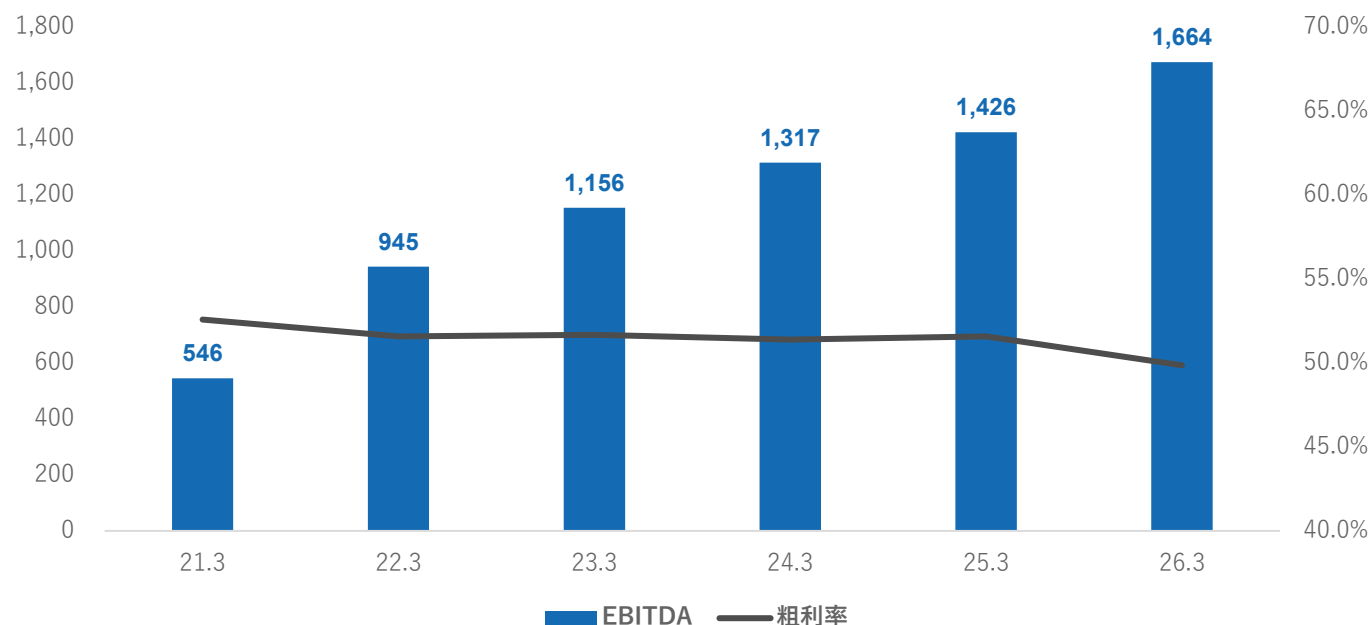
注：(1)セルム単体での売上 (2)セルム単体での26.3期売上実績

Step02：外部を活用した変動費化

- ・ 予見性の高い売上基盤を起点とした構造に対し、当社は外部プロフェッショナルタレントのネットワークを活用した**アセットライトなオペレーティングモデル**で運営
- ・ 固定費化しやすい人材インフラを量的に抱え込まず、当社の人員の最大ミッションを「顧客企業との伴走に徹すること」と位置づけることで、**粗利率は50%前後の安定水準を維持し、営業レバレッジが働きやすい事業構造を構築。EBITDAは上場以降、年平均成長率25%での拡大をこれまで継続**

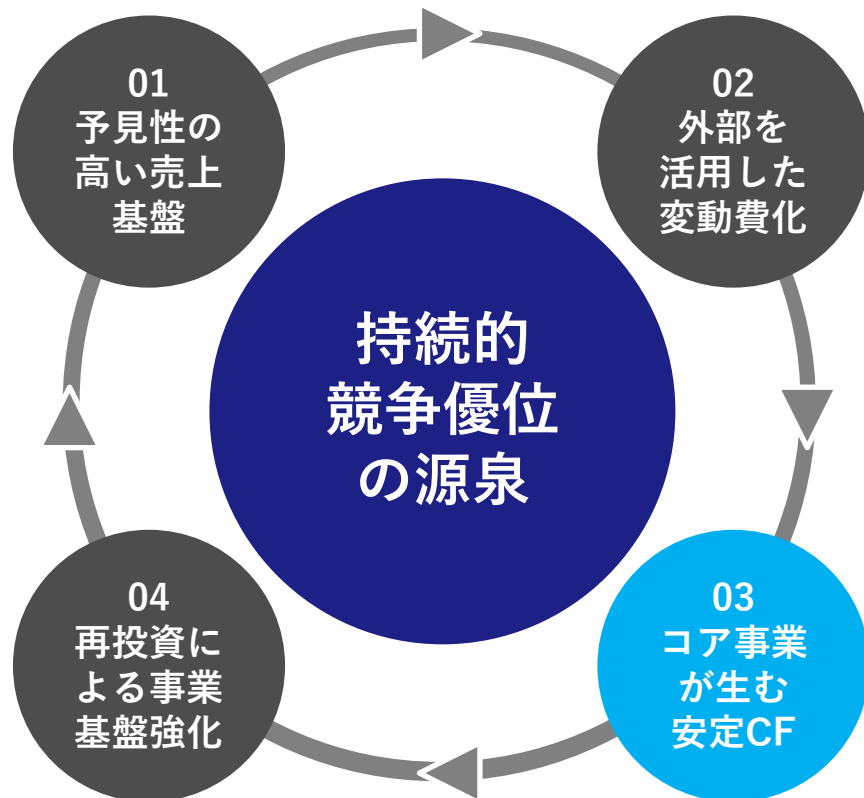


当社連結粗利率及びEBITDAの推移
(単位：百万円)

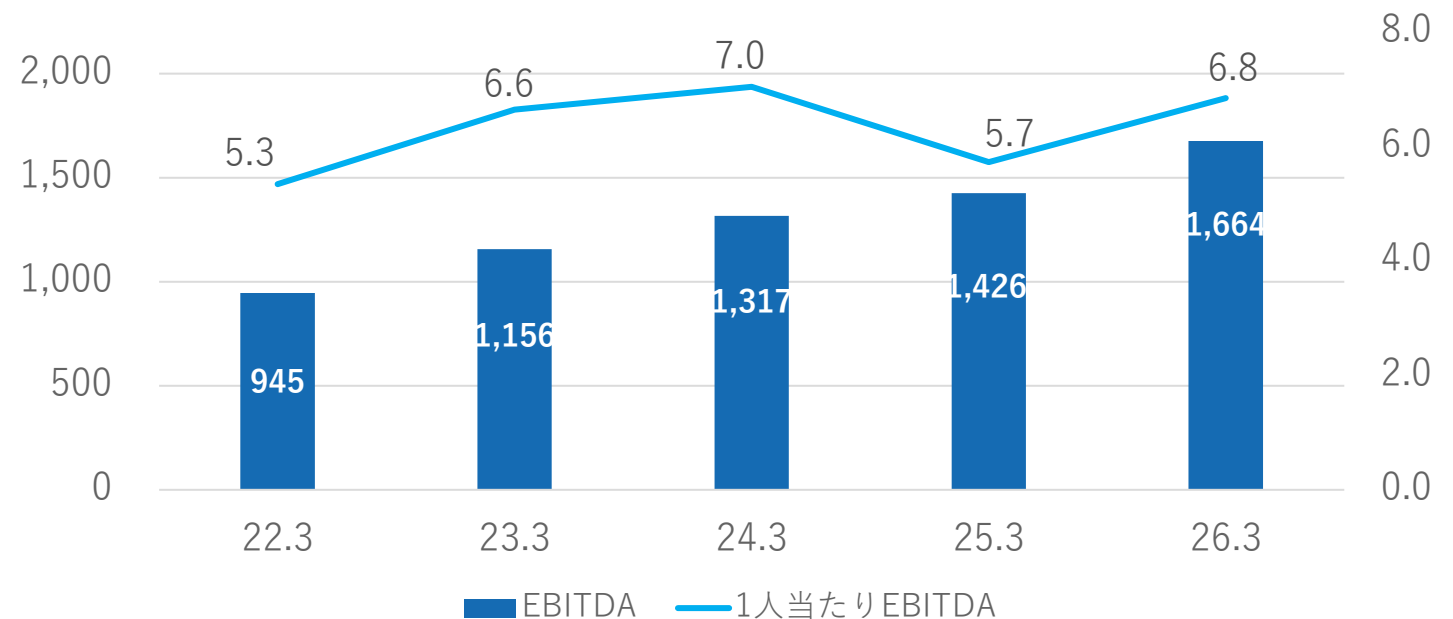


Step03：コア事業が生む安定CF

- 変動費化が徹底され、営業レバレッジが効きやすいビジネスモデルの結果として生まれる高いキャッシュ創出力（1人あたりEBITDA5～7百万円の生産性）は、次の成長への投資原資として活用が可能

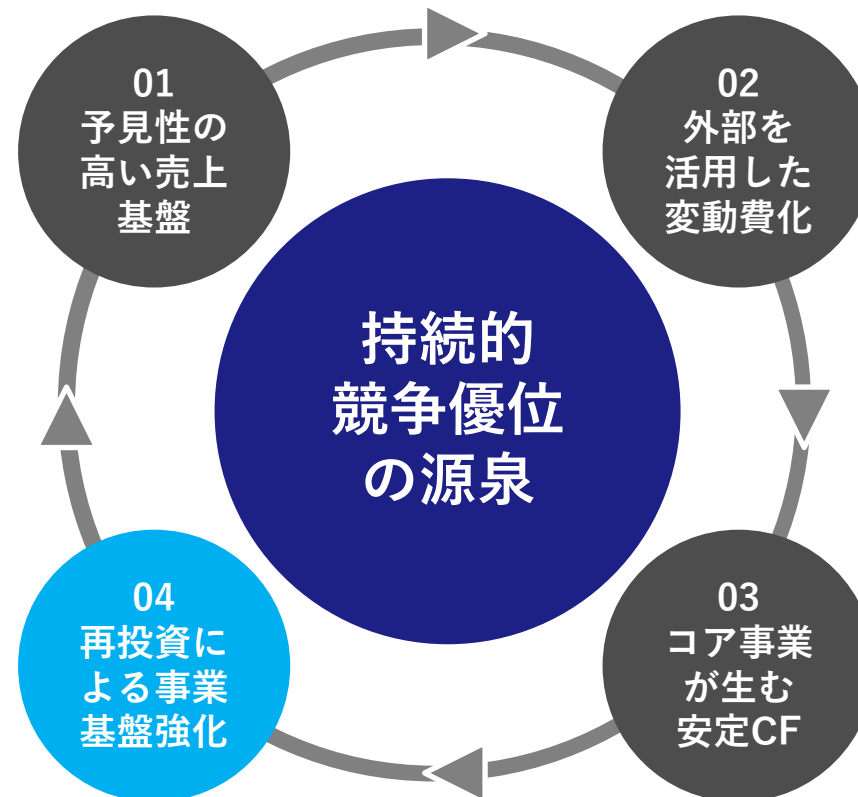


当社連結EBITDA及び1人あたりEBITDAの推移
(単位：百万円)



Step04：再投資による事業基盤強化

- この投資原資を**当社の人的資本／組織基盤の強化、事業ポートフォリオの拡張に再投下**することで、次のサイクルでさらに主要顧客との関係性深化を通じた大きなビジネスチャンスを生む**自己強化型フライホイール**を構築
- 各要素が独立した強みではなく**相互に強化し合う循環構造**であり、優良顧客資産が安定収益を生み、安定収益が再投資原資を生み、再投資が顧客資産をさらに深化。サイクルを重ねるごとに**当社の競争優位**が複利的に拡大し、**模倣困難な持続的収益力の構造**を実現



27.3期オーガニック成長投資方針： AI活用を含むDXによりオペレーション基盤を刷新・高度化・次世代化

No.1

オーガニック 成長投資の方針

- ✓ プロジェクトマネジメント手法と現場の生産性向上を徹底し、AI活用を含むDXによりオペレーション基盤を刷新・高度化・次世代化。属人性を排除し再現性の高い生産性を実現する事業基盤の強化に着手

No.2

推進体制

- ✓ 代表取締役社長 グループCEOに就任予定の井上卓哉をプロジェクトオーナーとする推進体制を構築。経営推進力の強化と抜本投資を一体で進めることで、中期目標の達成確度を一段と引き上げ

No.3

何故この タイミングか

- ✓ 29.3期営業利益20億円の達成、およびその先の持続的な企業価値向上のために、今この時点で抜本的投資を行うことこそが合理的な経営判断であるとの強い意思を以て推進。26.3期/27.3期経常利益が横ばいとなる水準までの抜本的取り組み

No.1

顧客層の拡張

- ✓ これまで大企業中心であった顧客基盤を、**スタートアップ・中堅中小企業を含む新規顧客層へ拡張する、インオーガニック成長を加速**

No.2

既存顧客への提供価値の多層化

- ✓ **組織・人材開発事業の周辺・関連領域のソリューション拡張**を通じて既存大企業顧客への提供領域を拡張し、関係性深化へと還流

No.3

財務規律

- ✓ **引き続きNet Debt/EBITDA 2.5倍をM&Aによる投資上限の目処とし、コア事業が生む安定キャッシュフローを原資に、投資効果を継続的に検証しながら機動的に推進**

01

パーパスの一致/Purpose Alignment

人と組織の可能性を規定するテーマとして当社パーパス、カルチャーがかみ合うもののみ取り組む

02

シナジーの解像度/Synergy Clarity

当社のケイパビリティを活用したシナジー・PMIの実現が怪しい場合は、勇気を以て撤退する

03

エントリープライシングの規律/Entry-Price Discipline

価値創造は買収価額から始まっている為、のれん負けしない水準を説明責任の中核として位置付ける

04

利益貢献の蓋然性/Profit Contribution Certainty

救済案件・赤字案件は対象外とし、利益貢献をいつ・どの程度押し上げるかの明確さを重視する

05

キーパーソンへの依存性/Key-Person Dependency

特定人物が抜ければ価値が崩れる取引は、どれほど魅力的に見えても選ばない

資本コスト・資本効率を意識した資本政策への変更と株主還元方針

- IFRS任意適用（28.3期以降）に向けた準備期間における**収益基盤の強化と資本規律の徹底**を踏まえ、より高い**資本効率の追求と持続的な企業価値向上**を実現するため、**株主還元方針およびROE目標**を見直し
- 累進配当方針の原則化により**会計基準変更（IFRS任意適用）の影響に左右されない配当水準を担保し、ROE30%目標により日本上場企業上位水準の資本効率を追求**
- 本日 2 億円規模（上限55万株）の自己株式取得も決議。**今後も市場環境を踏まえ機動的に検討

項目	変更前	変更後
ROE 目標	✓ 25%以上（29.3期）	✓ 30%以上（中長期）
配当 方針	✓ 配当性向40-50%の安定的配当	✓ 前期配当金を下限とする 累進配当を原則化

（ご参考） 当社グループの通常の季節性（繁忙期/閑散期）

- 【経営幹部・ミドル】：経営チームについては株主総会で体制がフィックス、ミドルマネージャーの昇格シーズンの10月前後を皮切りに多数の組織・人材開発プロジェクトが本格化
- 【ファーストキャリア】新卒人員の入社に絡む施策が4、5月に集中
- 【多言語対応】KYT社の顧客ポートフォリオは外資系企業も多く、12月末決算に入る直前であるQ3でグローバルヘッドクォーターとの重要な意思決定が絡む経営会議、カンファレンス等が集中する傾向

事業セグメント	支援領域	Q1 (4月～6月)	Q2 (7月～9月)	Q3 (10月～12月)	Q4 (1月～3月)
組織・人材開発 事業	経営幹部・ ミドル マネジメント	閑散期	通常	最繁忙期	通常
	ファースト キャリア	最繁忙期	閑散期	通常	閑散期
ステークホルダー リレーション 事業	多言語対応	通常	通常	最繁忙期	閑散期

27.3通期業績見通し、Q1期間業績イメージ

- Q1四半期は当社ファーストキャリア領域の影響が最も大きい期間。当該領域は短期的な向かい風であり、**その影響が大きいQ1連結四半期売上/利益進捗はスローペースを想定、中途採用を含む入社直後人材のオンボーディング領域へ事業拡張に向けた移行フェーズの位置づけ**
- Q2以降は経営幹部・ミドル領域を中心としたコア領域の売上・利益の積み上がりと並行し、**一時的なEBITDA・営業利益抑制を受け入れてでも中長期の事業基盤強化を最優先。通年の目安として、2026年3月期と2027年3月期の経常利益がほぼ横ばいとなる水準まで投資を徹底的に進める方針**

(単位：百万円)	26.3	27.3	
	通期実績	通期見通し	前年同期比
売上高	10,308	10,373	+0.6%
EBITDA ⁽¹⁾	1,664	1,581	-5.0%
営業利益	1,162	1,100	-5.3%
経常利益	1,032	1,050	+1.7%
当期純利益	581	600	+3.2%

注：(1)EBITDA = 営業利益 + 減価償却費 + のれん償却額 + 株式報酬費用

中長期成長戦略を反映した27.3期の主要KPI

	25.3 (実績)	26.3 (実績)	27.3 (計画)	(単位)	KPIとして掲げる戦略的意図
【組織・人材開発事業】 1 経営幹部・ミドルマネジメント領域 年間取引1億円以上の顧客企業グループ数 ⁽¹⁾	16	13	17	社	重点顧客に対する アカウント深耕
【組織・人材開発事業】 2 ファーストキャリア領域 年間売上10百万円以上の顧客数	33	32	33	社	重点顧客に対する アカウント深耕
3 1人当たりEBITDA	5.7	6.8	5.8 ～ 6.2	百万円	27.3期は当社人的資本/組織基盤の抜本的投資を進める。本指標を6百万円前後まで落とすことにより、中長期に向けた事業基盤を固める年度の位置づけ

注：(1)セルム単体での売上

03

ご参考情報

Appendix

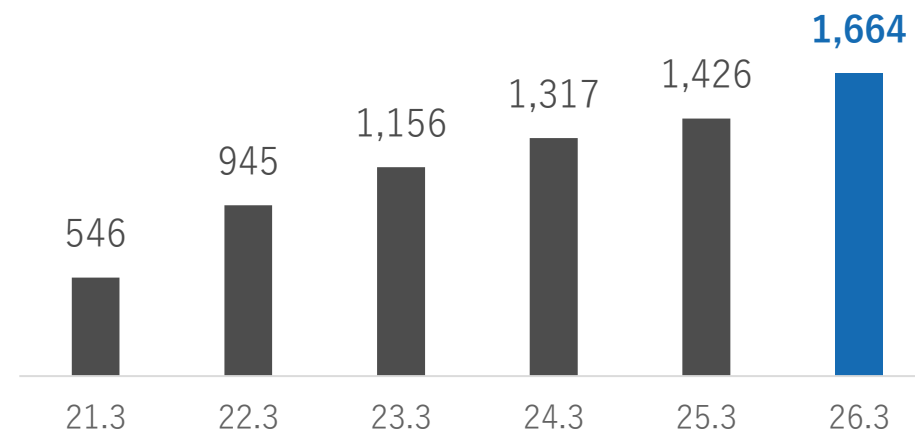
ヒューマネスの力で、
ビジネスをより「らしく」、
より「いきいき」と。

More human, more powerful.

- **会社名** 株式会社セルム（証券コード:7367）
- **事業内容** 経営戦略/経営課題に即した組織・人材開発とステークホルダーリレーションに関する総合的な伴走支援
- **設立** 2016年11月1日(創業 1995年12月22日)
- **所在地** 東京都渋谷区恵比寿

上場以降EBITDA⁽¹⁾ はCAGR約25%ペースで成長

単位：百万円



注：(1)EBITDA = 営業利益 + 減価償却費 + のれん償却額 + 株式報酬費用

創業

MBO

上場

市場変更

M&A①

M&A②

1995

2016

2021

2022

2024

12月
東京都中央区に
(株)セルムを設立
(創業者 松川好孝、
磯野卓也)

11月
CELM Group and Partners
(株)を存続会社として(株)セル
ムグループ・ホールディン
グスと(株)セルムを吸収合併、
現(株)セルムとなる
(代表取締役 加島禎二)

4月
東京証券取引所
J A S D A Q
市場に上場

4月
東京証券取引所
市場再編により、
スタンダード市場
へ移行

1月 Human
Strategies
Japan
人材評価・育成関連
ソリューションを
手掛けるヒューマン
ストラテジーズジャパン
を完全子会社化

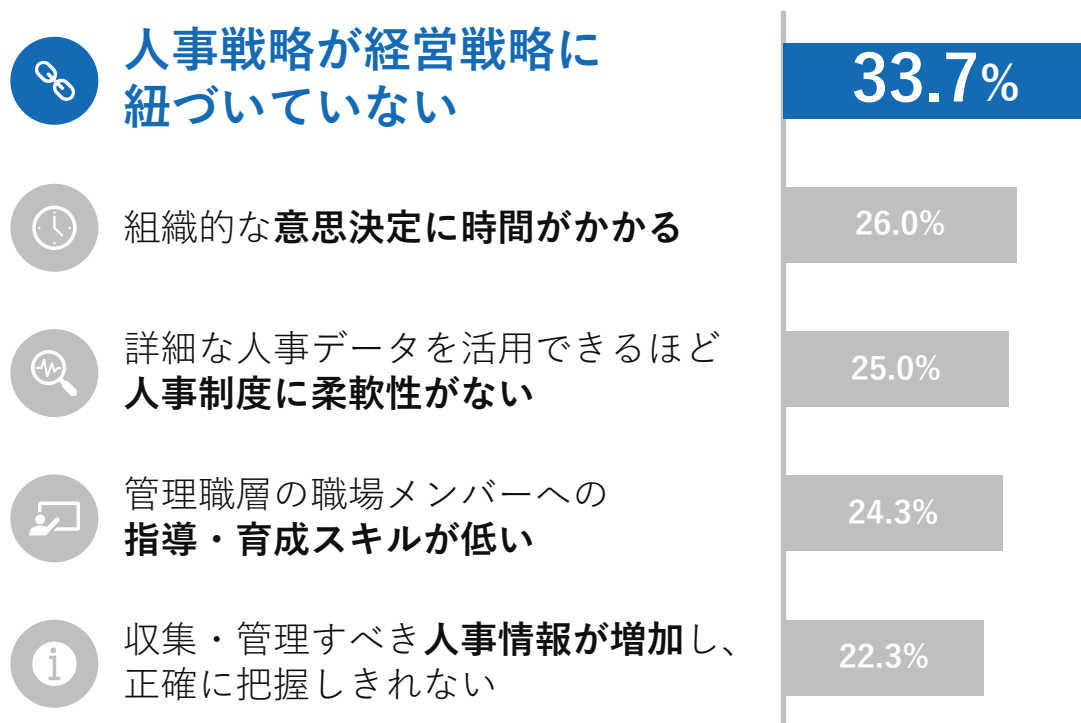
12月 KYT
グローバルリーディング
カンパニーの多言語対応
支援を手掛けるKYTを
完全子会社化

顧客企業の課題：経営課題と人材・組織戦略の紐づけ

「経営課題」と「人材・組織に関わる戦略」は本来密接に関係しているが、**両者を紐づける難しさ**に多くの企業が課題認識を持つ

経営戦略との紐づけの難しさ

経営課題の人事戦略への落とし込みに課題を抱える企業は多い⁽¹⁾



注：(1) パーソル総合研究所「タレント・マネジメントに関する実態調査」
(HITO REPORT 2019年10月号) より

さまざまな課題

人材・組織戦略に落とし込むまでには多くの課題がある

- ? **課題に対する解決方針の要件定義**
企業固有の要素も多く一般化し辛い
特に複雑な事業構造の大企業は特定だけでも難易度が高い
- ? **各企業固有の経営課題の特定**
課題が見えても「どう解決すれば良いか」
について適切な方針決定は難しい
- ? **具体的・効果的なソリューションの発見と実行**
解決方針が見えても完全に合致する
具体的なソリューションを探すのには手間がかかる
- ? **時代・環境の変化に応じた継続的なアップデート**
絶えず変化する事業環境に応じ一定期間毎に
アップデートを図らなくてはならない

組織・人材開発事業における当社のビジネスモデル

当社自身は顧客の課題把握や実行管理に徹し、プログラムは外部の専門家ネットワークを活用することで常に最適なものを迅速に提供。変化する環境下で、持続的に支援し続けるビジネスモデル



注：(1)26.3期時点

外部プロフェッショナルタレントとの強固なパートナーシップ

1700名超⁽¹⁾の外部プロフェッショナルタレントネットワークが幅広いソリューションの提供と変動費化された経営の両立を可能とし、真に顧客起点の課題解決を実現する

1700名超⁽¹⁾のタレントをプラットフォーム化



個社固有の様々な課題に都度合わせられる、顧客から見て魅力的な人材の揃ったネットワーク

常にアップデートされる経営課題に幅広く対応

コーポレート
ガバナンス

DX

ESG

次世代リーダー

若手・シニア
キャリア

ダイバーシティ

時代の最先端ニーズに合ったテーマを常に開拓しており、幅広く対応が可能

顧客起点の課題解決を真に実現する変動費化された体制



プロフェッショナルタレントは稼働した時のみ費用が発生⁽¹⁾するため、専門家の稼働そのものが目的にはならず、常に顧客起点での課題解決に取り組める

幅広いソリューションの提供

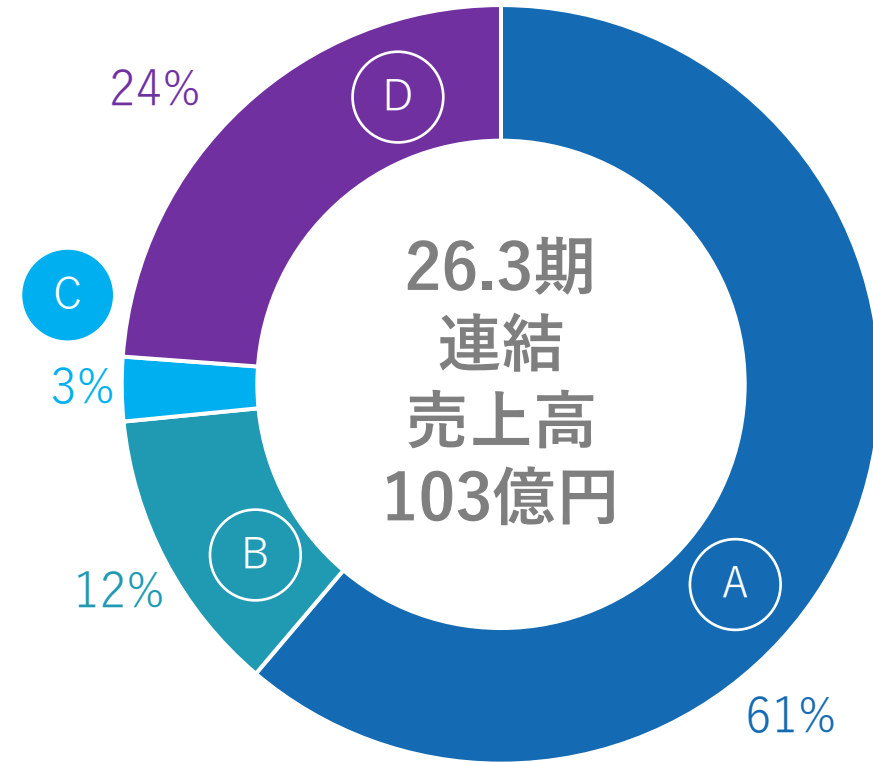


変動費化された筋肉質な経営

注：(1)プロフェッショナルタレントのうち、26.3期時点の稼働人数は約650名

サービス領域

経営層から若手層までを対象とした組織作り・人材育成の支援を幅広く対応
特に企業固有の課題の重要性が増す大企業の経営層・ミドル層向けに強み



支援領域	サービス内容
組織・人材開発事業	
A 経営幹部・ミドル	個社固有の経営課題に対応する組織・人材開発課題に対し、企業経営やコンサルティングファームでの経験を有する外部プロフェッショナルタレントと連携し、外部の様々な知見を組み合わせたテーラーメイド型ソリューションを提供
B ファーストキャリア	ファーストキャリア期（内定～新卒入社5年目まで）の若手人材を対象とした組織づくり・人材育成支援
C 適性予測	採用・配置・ハイポテンシャル人材の抜擢等幅広い場面で、可視化された適性データを基とした組織戦略の支援
ステークホルダーリレーション事業	
D 多言語対応	外資系顧客・グローバル日本企業の各種重要会議体・イベントにおける多言語対応の支援

セルムの強み: リカーリング性の高い取引構造 (1/3)

永続的なテーマである人材組織開発につき、課題特定・実行・フォローのサイクルで信頼を積み重ね、組織・人材開発事業は3年以上の継続的取引顧客からの売上が過半⁽¹⁾。リカーリング性の高い長期的な取引を実現

セルムの場合

顧客との長期的な取引基盤を築き上げているため、
3年以上の継続的取引顧客からの売上が過半

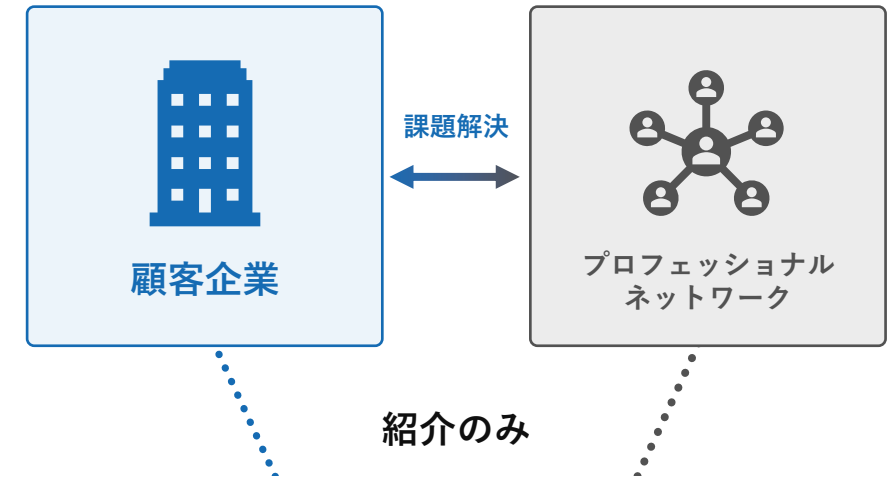


経営陣・複数部署をカバーするフロント
企画・実行・フォロー、あらゆる場面の
プロジェクトマネジメントに最初から最後
までコミットすることで信頼が積み重なる

外部専門家のネットワークを活用、
様々なタレントをプロジェクトごとに都度
見直し・入れ替えることで新陳代謝を促進、
セルムもタレントも高い評価を受け続ける

専門家マッチングサービスの場合

専門家の紹介だけを行うため、
課題の解決そのものは2社間の問題



専門家マッチングサービス

注：(1)26.3期 セルム単体 実績

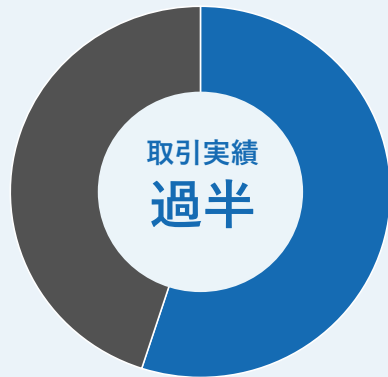
セルムの強み: 大企業を中心とした強固な顧客基盤 (2/3)

対応にスピード感を求められる大企業の課題に対し、個社固有の課題解決に直結し、「テーラーメイド型の支援」に伴走できるセルムだからこそ選ばれる



セルムのテーラーメイド型の対応は
複雑な課題を抱える大企業から高い評価

大企業顧客



プライム市場上場の時価総額トップ100社
のうち、**過半との取引⁽¹⁾**を有する
強固な顧客基盤

セルムの代表的なお客様 (五十音順)

(株)クボタ様

KDDI(株)様

住友ゴム工業(株)様

双日(株)様

ソニーグループ様

SOMPOホールディングス(株)様

ダイキン工業(株)様

田中貴金属工業(株)様

本田技研工業(株)様

(株)村田製作所様

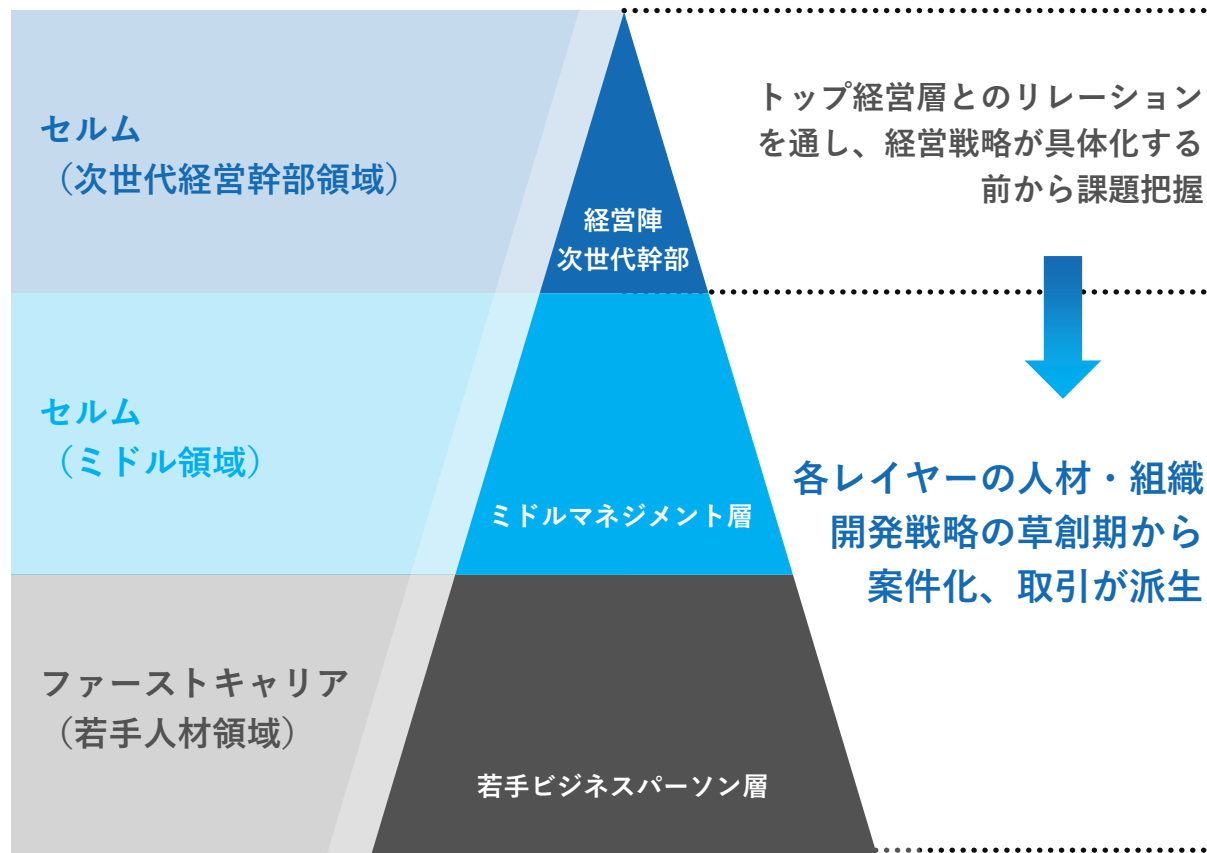
ヤマトホールディングス(株)様

etc

注：(1) セルム単体 実績

セルムの強み： 経営陣・次世代幹部候補との接点を通じた案件開拓力（3/3）

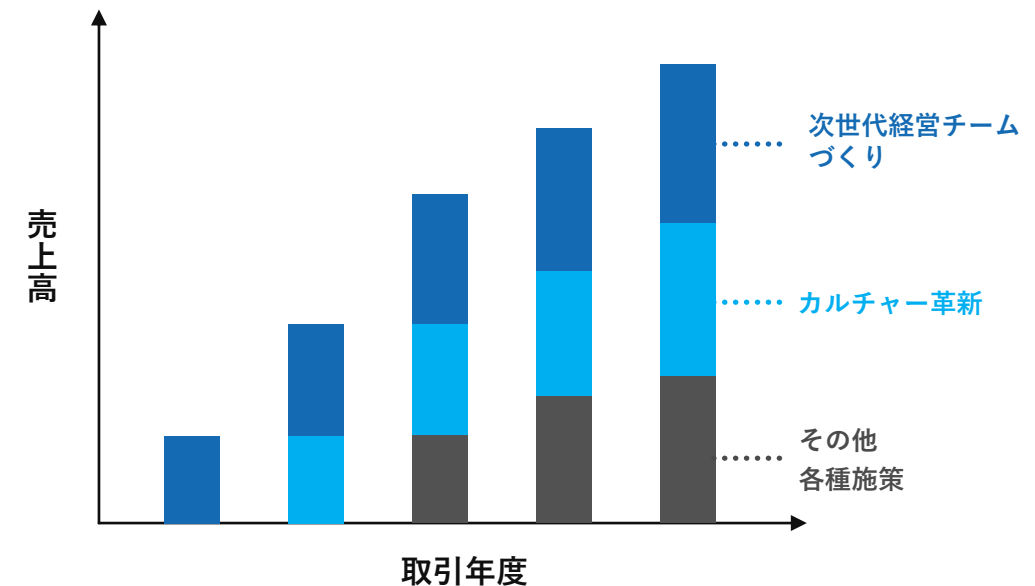
経営陣や次世代幹部候補の接点を通して、顧客の人材/組織開発戦略の草創期から案件化。構築した信頼関係と顧客の戦略に対する理解を元に支援する領域を拡大、取引規模の拡大に繋げることが可能



注：(1) 26.3期 セルム単体 実績

取引規模拡大のイメージ

各種施策へと派生しながら取引規模を拡大



取引先企業グループ上位150社平均売上は
約39百万円 (1)

CGコード改訂に伴う企業の意識の高まり

2021年に改訂されたCGコードにおいて、社長に留まらず経営陣についても「後継者計画（サクセッションプラン）」の作成が重要視される中、経営リーダー人事に対する課題意識は高まっている

CGコード改訂で浮上する経営と組織の課題



社内の経営リーダー人材候補1人1人のディテールを
人事部・部門推薦任せで取締役自身が認識できていない



経営リーダーとしてふさわしいか否かの評価基準、
自社らしい経営リーダー像の定義のコンセンサスが
取締役の中で形成されていない



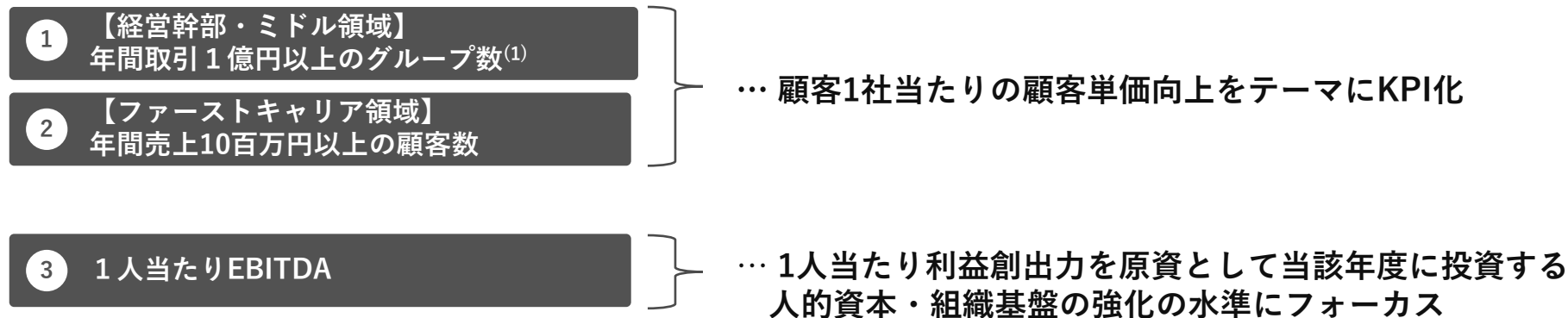
人材プールから候補者（Candidate）に絞り込む際に、
社内の取締役だけで選ぶとフェアネスが担保されない、
リーダーを評価する力が醸成されていない

最近のトレンド

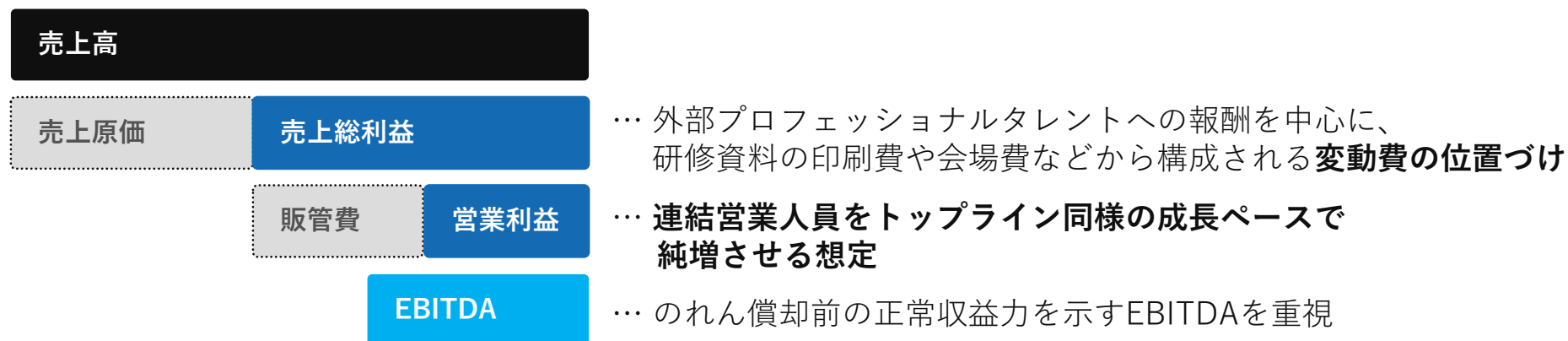


経営リーダー人事に
関する課題意識が明確に
広まっている

主要KPI



費用の位置付け



注：(1)セルム単体での売上

免責事項

本資料は、決算の状況および今後の経営方針、事業戦略等に関する情報の提供を目的としたものであり、当社株式の購入や売却を勧誘するものではありません。本説明会および資料の内容には、将来の業績に関する意見や予測等の情報を掲載することがありますが、これらの情報は、資料作成時点の判断に基づいて作成されているものであり、その実現・達成を約束するものではなく、また今後予告なしに変更されることがあります。よって本資料使用の結果生じたいかなる損害についても、当社は一切責任を負いません。また、本資料の無断での複製・転送等を行わないようお願いいたします。

お問い合わせ先

株式会社セルム

企業戦略部

Tel: 03-3440-2003

〒150-0013

東京都渋谷区恵比寿1-19-19恵比寿ビジネスタワー7F