



人的資本レポート2025

人の成長なくして企業の成長なし

目次

人の成長なくして企業の成長なし

1	トップメッセージ	3
	「多くの中小企業の悩みは『人』である」	
2	事業構造と人的資本戦略の結びつき	4
	経営戦略と人材戦略の連動	
3	人材戦略PDCAサイクル	5-8
	経営ビジョンと個人の成長を連動させる仕組み	
4	価値観を行動に変える仕組み	9-12
	手帳型経営計画書・武蔵野流環境整備	
5	人的資本マネジメントの実践	13-27
	採用・育成・評価・健康経営	
6	結論：私たちの証明	28
	クライアントの成功が私たちの証明	
付	付録	29-31
	ISO 30414測定項目・証明書・会社概要	



本レポートについて

本レポートは、ISO 30414:2018に準拠した人的資本開示に基づき、武蔵野の人的資本経営の取り組みを示すものです。経営会議で決まった方針が人材戦略に落とし込まれ、最終的に各施策に反映される一貫した連鎖を示しています。手帳型経営計画書や環境整備といった独自の仕組みが、クライアント企業400社以上の過去最高益達成とサービス継続率95%という成果を生み出していることを実証します。



序章：トップメッセージと価値創造モデル

事業と人材戦略の連動による価値創造

「人」を軸にした経営の実践

武蔵野の人的資本経営は、単なる理論ではなく、日々の実践から生まれた「証明された手法」です。私たちは「人」を最も重要な資本と位置づけ、一人ひとりの成長が企業全体の成長へとつながる仕組みを構築してきました。

「中小企業の多くの悩みは『人』です」

この言葉には、経営者なら誰もが抱える普遍的な課題が凝縮されています。人材の採用・育成・定着・活性化、これらの課題を解決するために、武蔵野は「手帳型経営計画書」と「環境整備」という二つの柱を軸に、組織力の強化を図ってきました。

本レポートはISO 30414に準拠し、私たちの人的資本経営の実践と成果を透明性をもって開示するものです。理念を行動に変え、人を育て、活かす仕組みが、いかにして事業成果に結びついているかを、客観的なデータとともにお伝えします。

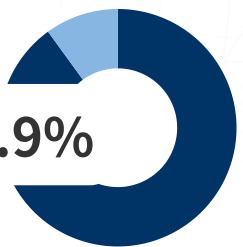


代表取締役社長
小山 昇

私たちの価値創造の成果

人材

全従業員定着率 89.9%



人材

エンゲージメント65点

※全国平均56点
高い水準をキープしている



健康

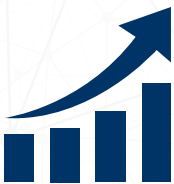
健康経営優良法人
3年連続取得



2025年ホワイト500認証
全従業員定着率 89.9%

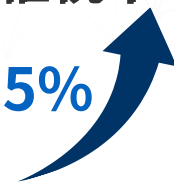
業績

18年連続増収を達成



顧客

クライアント継続率
95 %以上 95%

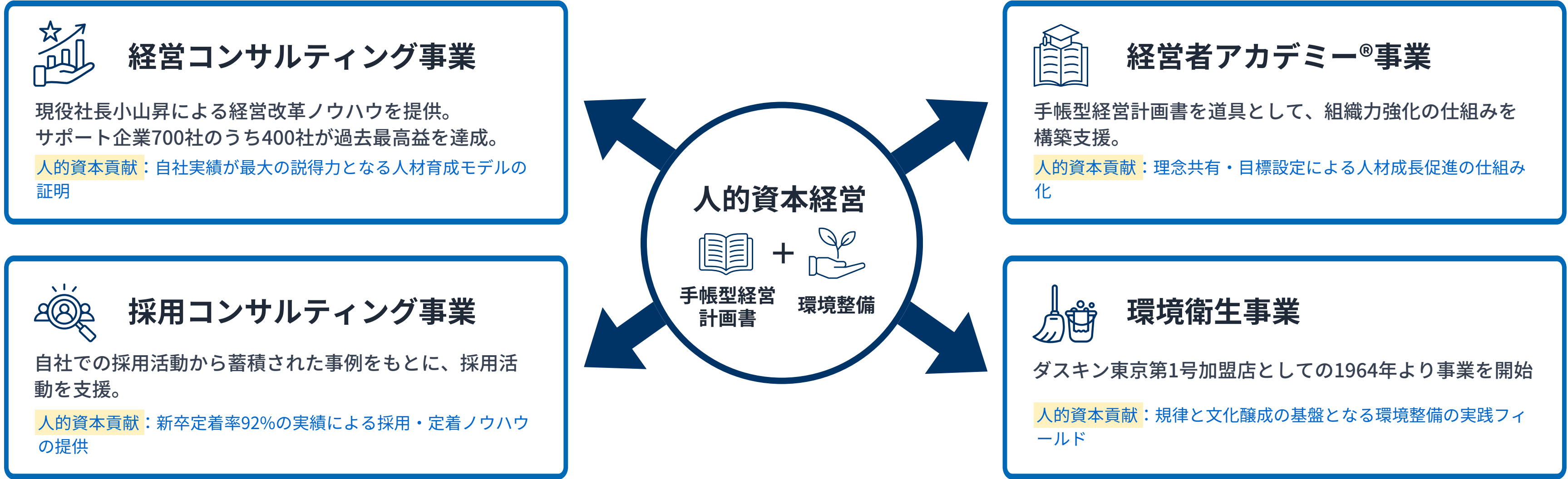


ISO 30414 準拠

本レポートは、人的資本の情報開示に関する国際規格「ISO 30414」に準拠しています。11領域58指標に基づき、客観的かつ透明性の高い情報開示を行っています。

第2章：事業構造と人的資本戦略の結びつき

武蔵野は、自社で実践して成功した経営モデルを基に、4つの事業を通じて価値を創造しています。人的資本への継続的な投資と戦略的活用が、すべての事業成功の基盤となっています。



人的資本戦略のポイント

「社員という人材を要に、お客様と共に成長し続ける」企業理念の実践
自社で成功させた人材育成手法をコンサルティングサービスとして提供

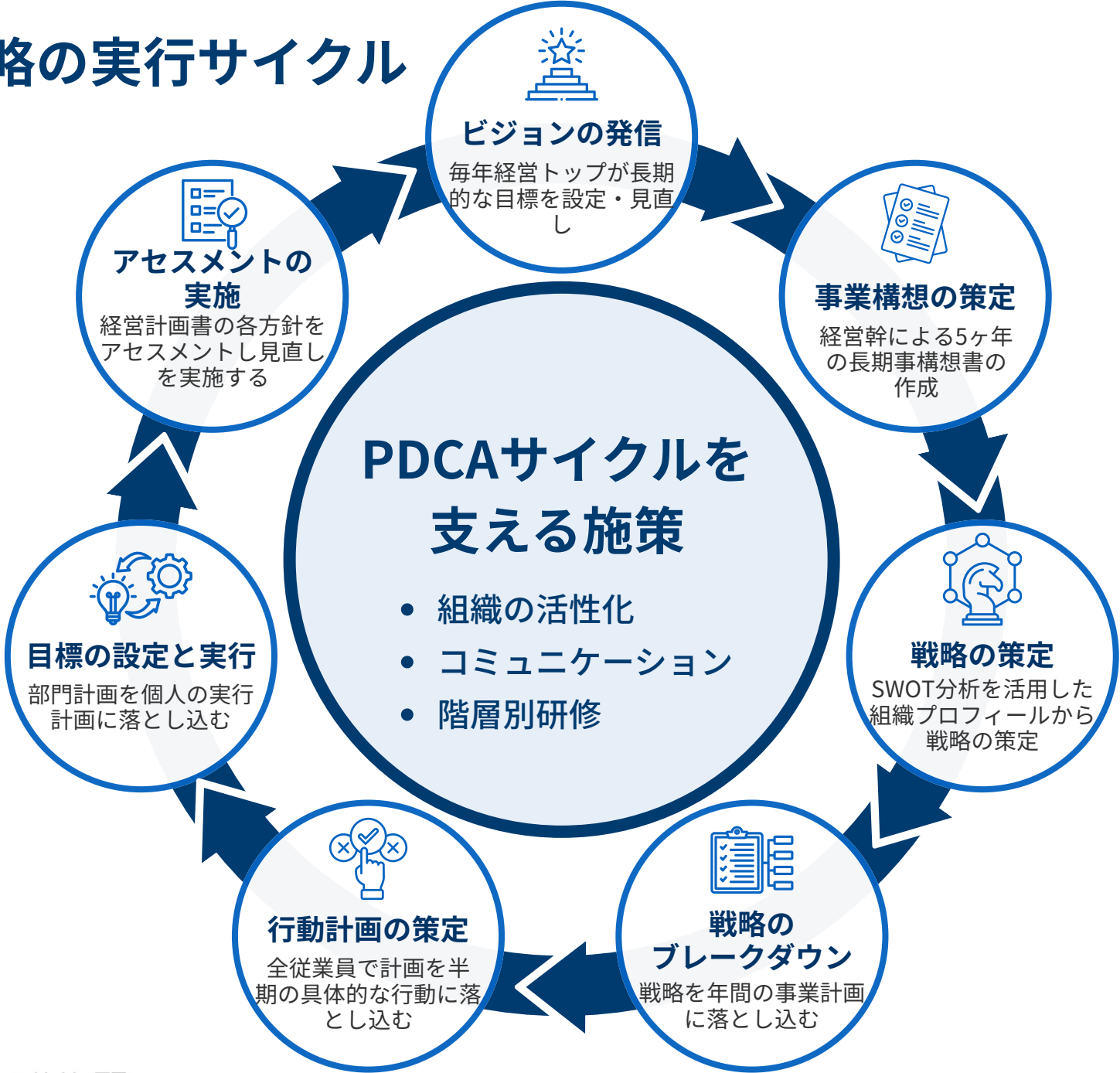
「手帳型経営計画書」と「環境整備」による組織文化の形成
経営の安定と成長を支える人的資本への積極投資（健康経営優良法人認定）

第3章：人材戦略PDCAサイクル

経営ビジョンと個人の成長を連動させるPDCAサイクル

当社は、持続的な企業価値向上の源泉は従業員一人ひとりの成長と活躍にあると考えています。経営ビジョンと個人の日々の業務が連動する透明性の高い計画・実行・評価サイクルを構築・運用しており、更にはそれを支える人材への投資が組織と個人を繋ぐ核心となっています。

組織戦略の実行サイクル



個人の成長を支える施策

組織の活性化

客観的な適性検査、能力検査で従業員の特性理解を深め、最適な人材配置、相互理解を図り個人の能力を最大限発揮させる

コミュニケーション

個々の特性を理解し円滑なコミュニケーション、効果的なマネジメントを支援。部門懇親会やサークル活動を推進しコミュニケーション向上を図る

階層別研修

新入社員研修、社員塾、新任幹部塾、幹部塾、経営幹部向け塾など、各階層のニーズに合わせたプログラムを提供し、成長を支援。

キャリア形成

従業員が自らの意思で専門知識やスキルを習得できる「ゼミ活動」を推進。自律的な学習意欲とキャリアアップを支援。

第4章：価値観を行動に変える仕組み

経営方針を現場の行動に落とし込む実践的ツール

同じ価値観の基、共に成長する

武蔵野の経営理念は「人材を要に、お客様と共に成長し続ける」ことにあります。これは単なるスローガンではなく、社員、会社、顧客が一体となった「運命共同体」として捉える哲学です。経営会議で決定された方針と第3章で示した人材戦略のPDCAサイクルを、現場の具体的な行動に落とし込むための仕組みが本章で紹介する「礎」です。理念の共有と浸透があってこそ、個人の行動計画と組織の方向性が一致し、社員一人ひとりが自律的に行動できるのです。

価値観を行動に変える3つの柱



『手帳型経営計画書』

社長の経営理念と方針を全社員に浸透させ、会社の進むべき方向を一つにするための経営の道具。単なる計画書ではなく、会社の公式なルールブックとして機能し、全社員が日々これを基に判断・行動することで、理念を確実に実行へと繋げる。



『武蔵野流 環境整備』

単なる「掃除」ではなく、人材戦略を実現するための組織文化を醸成する仕組み。目に見える環境整備が、目に見えない意識改革と行動変容につながる。



『社員教育』

経営計画書を教科書とし社内教育を実施。階層別の教育やゼミ活動など、社員が自主的に学べる環境も提供しています。



経営理念

経営理念

われわれは
お客様によりこばれる仕事を通じて
世の中の発展と繁栄に貢献し
あわせて全員の成長をこいねがう
運命共同体としての同志と

一、お客様第一主義
二、われわれグループの成長と安定に
全力をつくし
三、全員の物と心の向上に努力する
以上、三つのメリットが一致するような
経営を行うことにより
広く社会に奉仕する

ありがとうございました

第4章：手帳型経営計画書

理念を全社員の具体的な日常業務に落とし込む

理念から行動へ：手帳型経営計画書

第3章で説明した人材戦略PDCAサイクルが円滑に回るためには、経営会議で決定された方針を全社員の具体的な行動に落とし込む「仕組み」が必要です。武蔵野の手帳型経営計画書は、トップの経営ビジョンと個人の成長を連動させ、日々の意思決定の基準として活用するための実践的なツールです。A4サイズの一般的な計画書と異なり、手帳サイズにすることで、いつでもどこでも参照できる利便性を実現しました。

「計画書は机の中ではなく、常に社員のポケットの中にあるべきもの。
理念は掲示物ではなく、日々の判断基準となるべきもの。」 — 小山 昇

- 手帳型経営計画書の主な構成内容
- 経営理念とビジョン
 - 長期事業構想書と経営目標
 - 経営方針や各種方針
 - 事業年度計画



35年間毎年更新

手帳型経営計画書の特徴

- 携帯性の高さ**
ポケットに入るサイズで、現場でいつでも確認できる
- 共通の道具を使い、共通の言語を基に共通の認識を作る**
全社員が同じ内容を共有し、方向性を統一
- 社員が効率的に動けるようになる**
判断に迷った際に、すぐに方針を確認できる

現場活用事例

- 顧客対応時**
顧客からの要望に対し、会社の方針に沿った対応を即座に判断
- 社員教育**
入社時に配布し、会社の価値観と行動基準を体系的に学習
- 毎年幹部がアセスメントを実施**
幹部社員が方針の実行状況をアセスメントし、見直しをおこなう

第4章：武蔵野流環境整備


1987年より実施

卓越した実行力と組織の知恵を生み出す規律醸成システム


“仕事をやりやすくする環境を整えて備える
「環境整備は単なる掃除ではなく、企業文化の基礎を作り、価値観を定着、継続させる為の仕組みです」
— 小山 昇

当社の「環境整備」は、全従業員が取り組む共通基盤を通じた人材育成戦略です。整理整頓の徹底により、仕事の進め方や思考習慣の醸成、社内コミュニケーションの促進を図り、組織の一体感を高めることで、持続的な業績向上を実現する経営の仕組みとして機能しています。


環境整備が醸成する組織風土



意思決定と実行の一致
決められたことを確実に
実行する文化



細部への気配りが顧客
サービスの質と倫理観
を向上



コミュニケーションの
向上と組織的規律の醸
成

当社では全社員が毎朝、各自の担当エリアの環境整備を行い、月に一度は社長・幹部による環境整備点検を実施しています。この活動は数値評価され、人事評価の一部にも組み込まれています。手帳型経営計画書と並び、経営戦略を具体的な行動へと変換する重要な仕組みとして機能しています。



武蔵野流環境整備チェックリスト

開始時刻：09:58		終了時刻：10:01					
項目	評価	点	評価	点	評価	点	評価
1 整理 掲示物は必ずで4面区画されている。	10	○	10	10	10	○	10
2 整理 掲示物の文面が二重管理されている。	5	○	5	5	5	○	5
3 整理 掲示物の文面が二重管理されている。	5	○	5	5	5	○	5
4 整理 掲示物の文面が二重管理されている。	5	○	5	5	5	○	5
5 整理 掲示物の文面が二重管理されている。	5	○	5	5	5	○	5
6 整理 掲示物の文面が二重管理されている。	5	○	5	5	5	○	5
7 整理 トイレの備品が二重管理されている。(手帳ハンディサイズ以上ある)	5	○	5	5	5	○	5
8 清潔 トイレがきれい。	10	○	10	10	10	○	10
9 清潔 水回り(洗面・トイレ)がきれい。(清潔材料)	5	○	5	5	5	○	5
10 清潔 ガラスがきれい。	5	○	5	5	5	○	5
11 礼儀 挨拶ができています。(名札をつけています。)	5	○	5	5	5	○	5
12 規律 入口にリフレクションボードが設置されている。室内にタリントリプルシールドが設置されている。壁面にタリントリプルシールドが設置されている。	5	○	5	5	5	○	5
13 規律 スコアボードに実績が記入されている。マイタスは必ず着入。	5	○	5	5	5	○	5
14 規律 実行計画に実績と評価が記入されている。	5	○	5	5	5	○	5
15 規律 評価結果の作成(評価)が1つ以上設置されている。(17フレの項目が毎日更新されている。)	5	○	5	5	5	○	5
16 規律 評価結果の作成(評価)が1つ以上設置されている。(17フレの項目が毎日更新されている。)	5	○	5	5	5	○	5
17 規律 評価結果が作成されている。(17フレの項目が毎日更新されている。)	5	○	5	5	5	○	5
18 規律 全社売上率グラフが記入されている。	5	○	5	5	5	○	5
19 規律 入庫率チェック表が記入されている。	5	○	5	5	5	○	5
20 整理 備品が整理されている。(備品棚の向き等)。(清潔材料)	5	○	5	5	5	○	5
21 規律 全体の印象A10点B10点C10点D10点E10点F10点G10点H10点I10点J10点K10点L10点M10点N10点O10点P10点Q10点R10点S10点T10点U10点V10点W10点X10点Y10点Z10点	10	A	10	10	10	A	10
合計：		120	120	120	120	120	120



第5章：人的資本マネジメントの実践

理念と実践をつなぐ武蔵野の人的資本マネジメント



武蔵野の人的資本経営は、「理念浸透」「実行支援」「成果検証」の三位一体の仕組みによって支えられています。この仕組みにより、当社は従業員定着率89.9%という業界平均を大きく上回る実績を実現。人的資本への投資を着実に企業価値向上へとつなげています。

 ISO 30414に準拠した11領域すべてを体系的に管理することで、人的資本の質を継続的に高め、健康経営優良法人のホワイト500取得など、対外的な評価にもつながっています。

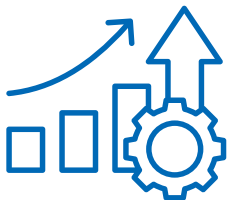
11領域を統合したマネジメント

ISO 30414の11領域は、武蔵野においては相互に連携した一体的なシステムとして機能しています。特に以下の3つの領域が当社の人的資本経営の核となっています。



組織文化

全従業員が携帯する経営計画書をツールとし価値観の共有と浸透



スキル・能力

実践と研修の融合による継続的な能力開発



生産性

一人ひとりの成長とIT活用による組織全体の生産性向上につながる好循環の創出

各領域の詳細は、続くページで具体的な施策とともにご紹介します。

人的資本経営の成果

人的資本への投資

社員の成長と
企業の発展

高い定着率と
満足度

持続的な成長

武蔵野は人的資本への投資を通じて、社員一人ひとりの成長と企業としての持続的な発展を実現しています。その成果は、社員の高い定着率と満足度、そして企業としての持続的な成長に表れています。理念と行動の一体化、独自の仕組みによる支援、そしてデータに基づく継続的な改善—この循環が、私たちの強さの源泉です。

第5章：人材育成とキャリア(スキルと能力開発)

実践で学び、失敗から学ぶ

武蔵野独自の育成哲学



武蔵野では、経営会議で策定された人材戦略と、PDCAサイクルで運用される目標管理、そして手帳型経営計画書や環境整備という「礎」を踏まえた上で、「机上の空論ではなく、現場での実践」を重視した人材育成を行っています。理論だけでなく実際の業務経験を通じて学ぶことで、応用力と実行力を備えた人材を育成しています。

特徴的な育成プログラム

「基本教育」

全従業員の価値観を共有するための勉強会や武蔵野の幹部として必須の知識を教える場の提供

「階層別研修」

社員向け、新任幹部向け、幹部向け、経営幹部向けの研修を階層ごとに設けている

「ゼミ活動」

社員になりたい自分に向かって学ぶ場の提供。社員自らが学ぶ内容を企画し、好きなゼミの勉強会に参加することができる。部門横断型のプロジェクトで社内のコミュニケーションの向上にもつながっている

社長のカバン持ち

内定者～役員まで 社長と1日行動を共にする機会を設けている。トップとの価値観共有、次世代リーダーの育成を実施

人材育成の主要指標



36h

年間研修時間/人



100%

価値観教育研修参加率



97%

コンピテンシーレベル到達率

第5章：人材育成とキャリア(スキルと能力開発)

実践で学び、失敗から学ぶ

ISO 30414準拠指標（3年間推移）

項目	2022年	2023年	2024年	備考
研修会議費 (社内実施分含む)	147百万円	76百万円	81百万円	自社開催のセミナーなどを社員が受講した分を「社外提供価格」で換算した金額 階層ごとに研修を用意している ※2022年はコロナ渦で中断していた研修を再開した為増加している
研修会議費	82百万円	51百万円	48百万円	社外研修費など会計上「実際に支出」した金額
研修の参加率	100%	100%	100%	1年間に1つ以上研修を受講した割合 昇進時の条件として経営計画書に明記されており、社員が自ら受講の申請をする仕組みになっている
社員一人当たりの 平均受講時間	24.0時間	18.4時間	36.1時間	働き方改革を推進する中で、研修のあり方を見直しました。一部の集合研修を、時間や場所の制約を受けにくいオンライン視聴に移行することで、効率的に研修量を維持し、社員のスキルアップをサポートしている 部門内研修なども多く行っており、算出した時間受講の以上に機会を多く設けている
カテゴリー別研修受講率	100%	100%	100%	評価と連動し、昇進時の必須研修としているため100%の受講を維持できている
従業員の コンピテンシーレート	91%	92%	97%	6項目を6点から14点で評価をしており10点が平均である。平均よりも高評価の12点を目標とし6×12点＝72点以上を目標としている

3年間データから見る成果と課題

研修機会を多く設け、社員自ら学べる場を提供してきた。しかし、誰がどんなスキルを身につけたのか。そのスキルはどの階層で必須なのか。など明確ではなかった。2025年からはゼミ活動を単位制とし獲得スキルの可視化を図る。また階層ごとのスキル要件を明確にし昇進と連動させる仕組みも検討している

第5章：人材育成とキャリア(スキルと能力)

基本研修

教育名	対象者	担当
経営計画発表会	全社員	プロジェクト
Musashino Group Award	全従業員	プロジェクト
環境整備	全従業員	ー
環境整備点検同行	2.5G以上	環境整備チーム
早朝勉強会	全従業員	総務
経営計画書 解説勉強会	社員	
	パート・ アルバイト・ 契約社員	総務
武蔵野ガイダンス	入社6年未満	採用キャリア
バスウォッチング	全従業員	担当幹部
全社員勉強会 (Gemini大会)	全社員	プロジェクト
経営計画書 アセスメント	幹部	総務・戦略 サポート
実行計画書 アセスメント	全従業員	総務
ゼミアセスメント	全社員	
	1年未満社員 を除く	総務・採用 キャリア

ゼミ活動

教育名	対象
営業スキルアップゼミ (FABゼミ)	入社5年未満
マネジメントゲームゼミ	入社5年未満
環境整備入門ゼミ	入社5年未満
生成AI(MRAG)活用ゼミ	入社5年未満
短期計画ゼミ	2.5G以上対象
社員・新任幹部研修ゼミ	2.5G以上対象
司部下面談ゼミ	2.5G以上対象
マルコポーロゼミ	2.5G以上対象
マーケティングゼミ	任意
P D C Aゼミ	任意
長期計画ゼミ	任意
環境整備チーム	任意
キャリアデザインチーム	任意

階層別研修

役職	グループ	昇進時の研修
係長	2.5G	新任幹部塾
課長	3G	幹部塾
次長	3.5G	幹部塾
部長	4G	幹部塾
本部長	5G	Gアップ塾



第5章：リーダーシップ

理念を体現し組織を導くリーダー育成

■ 施策



リーダーシップ開発研修プログラム

階層別・課題別に設計された体系的なリーダー育成プログラム。
理念理解と行動変容に重点を置き、現場実践を通じた成長を促進



毎月 1ON1ミーティングの実施

評価制度の一環として毎月上司と部下で1対1の面談の場を設けている。
上司と部下それぞれ項目ごとに前月のプロセス評価点を記入し、点差を確認する
ことでベクトルを合わせている



コミュニケーションアンケートの実施

毎年管理職、一般職、パートアルバイトに自社開発のコミュニケーションアンケ
ート実施。部門ごとにリーダーと現場とでコミュニケーションギャップがないか
を数値見る。問題のある部署には改善を図っていく



部門懇親会、個別懇親会の実施

会社負担で毎月1回部門懇親会を実施。
上司は部下と1対1のさし飲みも一部会社負担で実施可能。
仕事の場ではできないコミュニケーションの場として活用している

リーダーシップ開発

研修名	2022年	2023年	2024年
幹部塾	60人	33人	38人
新任幹部塾	18人	32人	26人
Gアップ塾	18人	18人	18人
部下指導 コミュニケーションコース	4人	4人	0人

受講該当者の受講率 全研修100%

幹部塾の受講人数減少は2022年にコロナ渦で
止めていた研修を再開し一時的に増加したため

受講管理はしているが、その後の成果管理まで
できていないのが課題である

第5章：リーダーシップ

管理職一人当たり
の部下人数

役員	5.2人
統括本部長	4.8人
本部長	4.6人
部長	3.5人
次長	3.9人
課長	6.6人
係長	21.5人

部下一人一人のマネジメントを
しっかり行うために直属部下の
人数を5名を超えないように小さ
な組織をあえて作っている
係長に関しては、臨時アルバイ
トスタッフの人数も含まれてい
るため平均人数が増えている

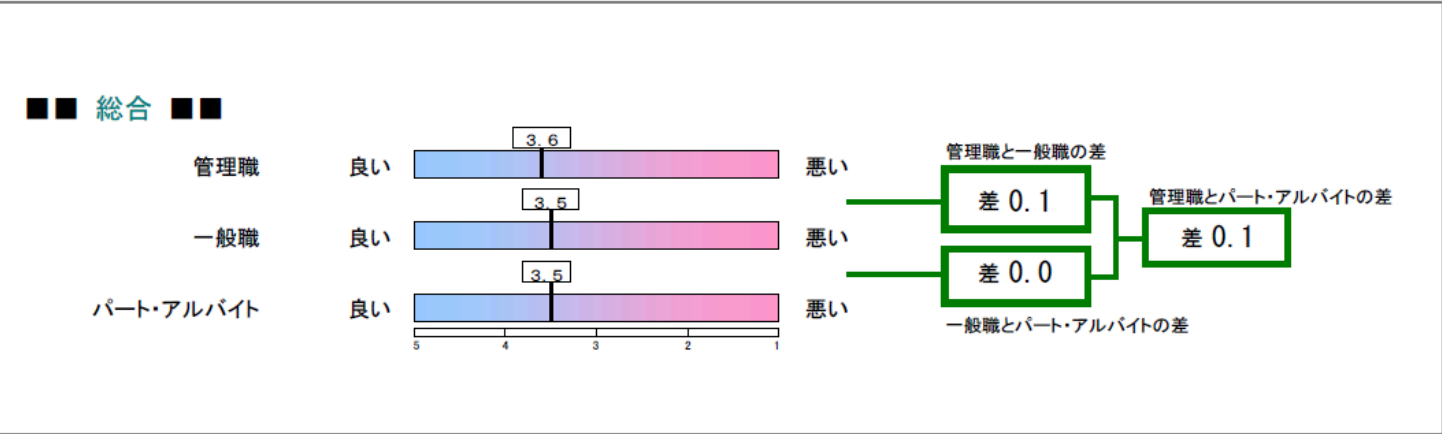
リーダーシップに対する信頼
(コミュニケーションアンケートの結果)

	質問項目	2022年	2023年	2024年
報告	上司への報告回数/報告した、受けてないの行き違いはあるか/マイナス情報を上司に伝えているか	3.89	3.98	3.88
連絡	社内の決定、変更を知らなかった、後から知らされたか/全員への伝言を頼まれるか/お客様情報を正確に伝えているか	3.22	3.26	3.23
相談	上司はあなたのことを理解しているか/気軽に相談できるか/相談のタイミングを逃す事は	3.30	3.37	3.42
教育	目的、目標に沿った仕事ができているか/上司のアドバイスでやる気が出る事があるか/日々の業務でもっと具体的に指導、意見をして欲しいと思うか	3.02	3.39	3.30
意思統一	会社の方針と上司の指示に相違がないか/指示されなくても全員が同じ言動をするか/会社の価値観を理解できているか	3.52	3.63	3.66
全平均		3.36	3.48	3.46

概ね良好だが、低い点数の部署もあり、今後も部門毎にしっかりと把握し対策を講じる。コミュニケーションギャップを埋める施策とし、適性検査マルコポーロを活用し、上司へ部下への指導方法を教育している

- ① 平均 3.8以上：非常に良い ② 平均 3.7～3.4： 良い
③ 平均 3.3～2.9： 普通 ④ 平均 2.8～2.6： 悪い
⑤ 平均 2.5以下：非常に悪い

🔍 カテゴリー別の意識差



グラフの見方： ■ 差が大きいと、上下のコミュニケーションが良くないことを表しています。

- 0.3以内の差 ⇒ 問題ありません。
- 0.4～0.6の差 ⇒ 上下での意識の差が、ややあります。
- 0.7～1.0の差 ⇒ 問題をかかえています。
- 1.1以上の差 ⇒ コミュニケーションが、まったくない状態です。



管理職、一般職、パート・アルバイトとの
点数のギャップもほとんどなく
コミュニケーションのギャップが少ない状態だといえる

第5章：組織風土・従業員エンゲージメント

社員の声を活かした組織づくりと成果への結びつき

組織風土の醸成と可視化

武蔵野では、組織風土を「理念に基づく行動が自然と生まれる土壌」と定義し、その健全性を定期的なサーベイで可視化しています。年2回の包括的な従業員エンゲージメント調査により、組織の強みと改善点を特定し、迅速な改善につなげています。

エンゲージメント向上への取り組み

多彩な懇親会設計

1on1での月次面談

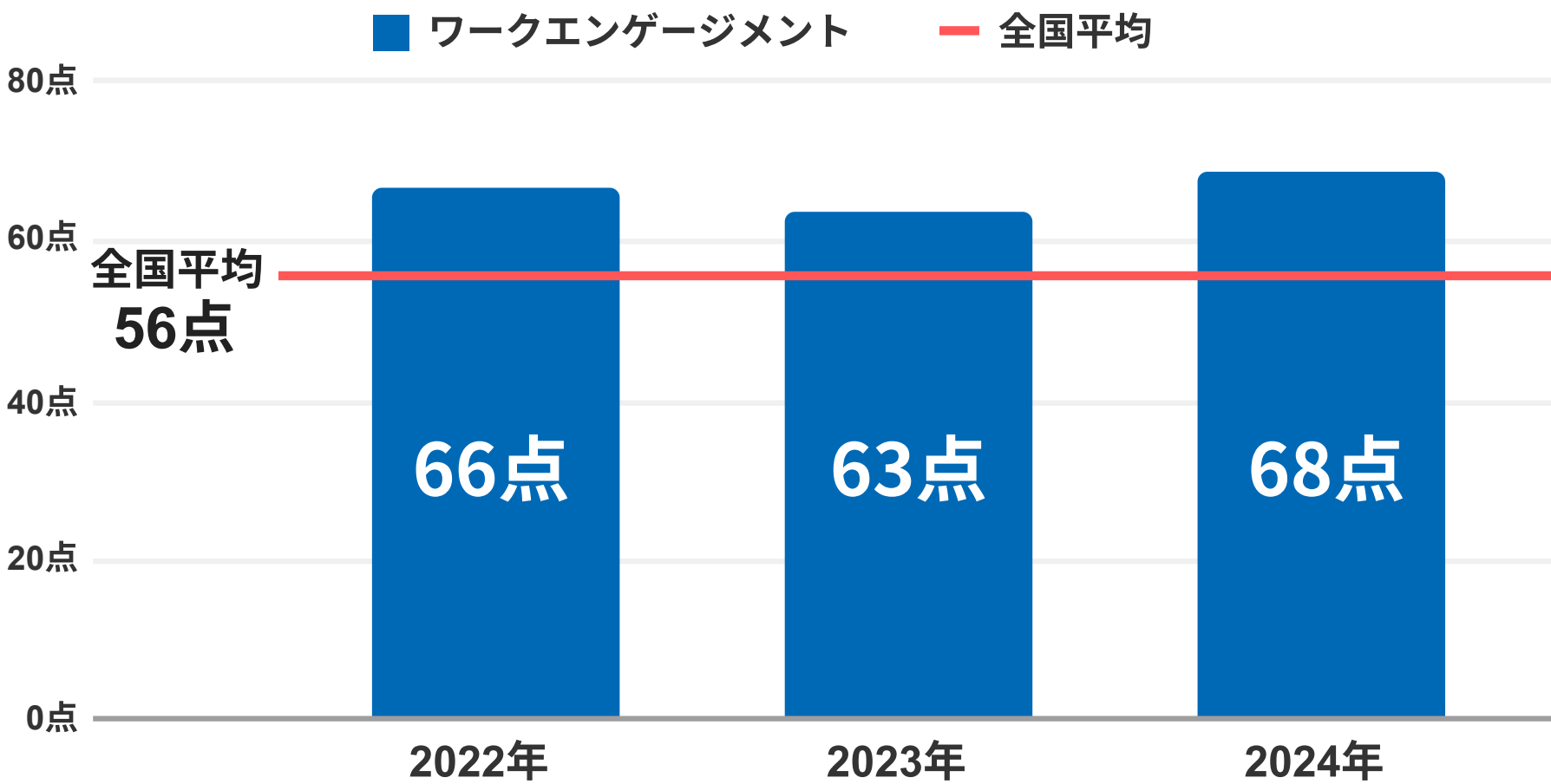
透明性の高い評価制度の公開とフィードバック

多彩な表彰・褒章制度

これらの取り組みにより、継続して全国平均よりも高いエンゲージメントと高い定着率を獲得している

ワークエンゲージメントスコア推移

ラフールサーベイを活用 新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目版）を含む内容で集計している
エンゲージメント向上の取り組みを多く行い、全国平均よりも高い数値を維持している。



従業員定着率



第5章：採用・異動・離職

理念に共感する仲間を集め、守る

自社開発ノウハウを採用活動に活かす

当社の事業成長の根幹は、独自の実践的経営ノウハウ『経営の仕組み』にあり、それを現場で体現する「人財」こそが最も重要な資本であると考えています。そのため、現場で培ったノウハウそのものを自社の採用活動に全面的に投下。経営理念への深い共感を土台とし、入社後の定着と活躍までを見据えた一貫した人財戦略を展開しています。

経営戦略と人材戦略の統合

当社の採用活動は、経営戦略に基づいた人材要件の明確化から、採用チャネル選定、面接手法、定着施策に至るまで、一貫したプロセスとして体系化・実践されています。この自社で実践し、高い定着率などの成果を実証し続けてきた採用ノウハウそのものを、お客様にも（コンサルティングサービスとして）提供しています。

価値観採用を重視した人材獲得

能力が高いことよりも自社と価値観が合うかどうかを重要視しています。適性検査ツール「マルコポーロ」「ミルメ」といったツールを活用し、当社独自の活躍人材モデル、選考基準を作成。入社後の活躍予測も見極め採用することで高い定着率のみならず、人材プールを構築できています。

新卒採用30年以上の
ノウハウ

2025年新卒退職数
0名

採用データ

採用にかかる日数

項目	2022年	2023年	2024年	方針
新卒社員	74日	80日	83日	早期採用をしている企業の25.3%が2か月以上要するというデータから、80日以内を目標としている
中途入社社員	42日	—	—	2023-2024年は各事業部で都度採用をしており、データで管理ができていなかった。2025年からはキャリアチームで採用データも一括管理していく。

	2022年	2023年	2024年	備考
採用社員の質 (入社後評価の平均点)	1.42点	1.59点	1.67点	新卒の1回目の評価を元に平均点を算出。 S評価=3点 A評価=2点 B評価=1点 C評価=0 毎年少しずつ上昇を目指している



新人社員研修：ルーキーズアカデミー

入社1ー2年目が受講する研修で、内定者期間に参加する内定者研修と、入社後2年目以降に参加する社員塾との間の期間を補完する研修です。
受け身なぶら下がり社員ではなく、自ら関われる自立した社員になるための指導をする5講制の研修となっています。



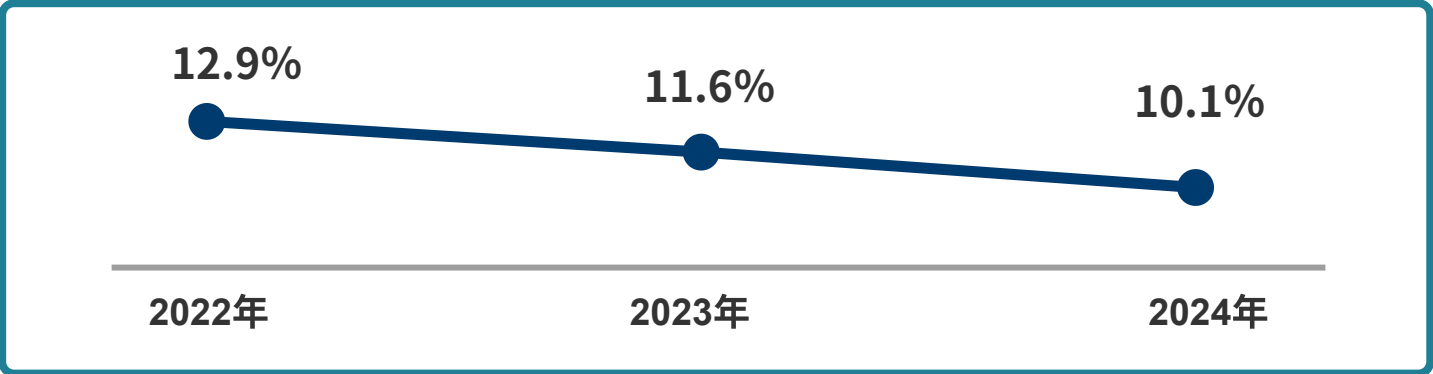
お世話役制度

新入社員には、年の近い入社1、2年目の先輩が「お世話役」としてつきます。
仕事の悩みからプライベートの相談まで、何でも話せる「自分専用の保護者」です。お世話役には手当を支給し、責任を持って新人をサポートしてもらっています。

第5章：採用・異動・離職

離職・従業員データ

全従業員の離職率 ※離職率＝期間中の退職者数÷期間中の平均従業員数



離職率の全国平均は15%、生活サービス業平均20.8%
コンサルティング会社の離職率は20%ほどだといわれている
離職率は毎年下降傾向にあり、高い定着率を維持できている

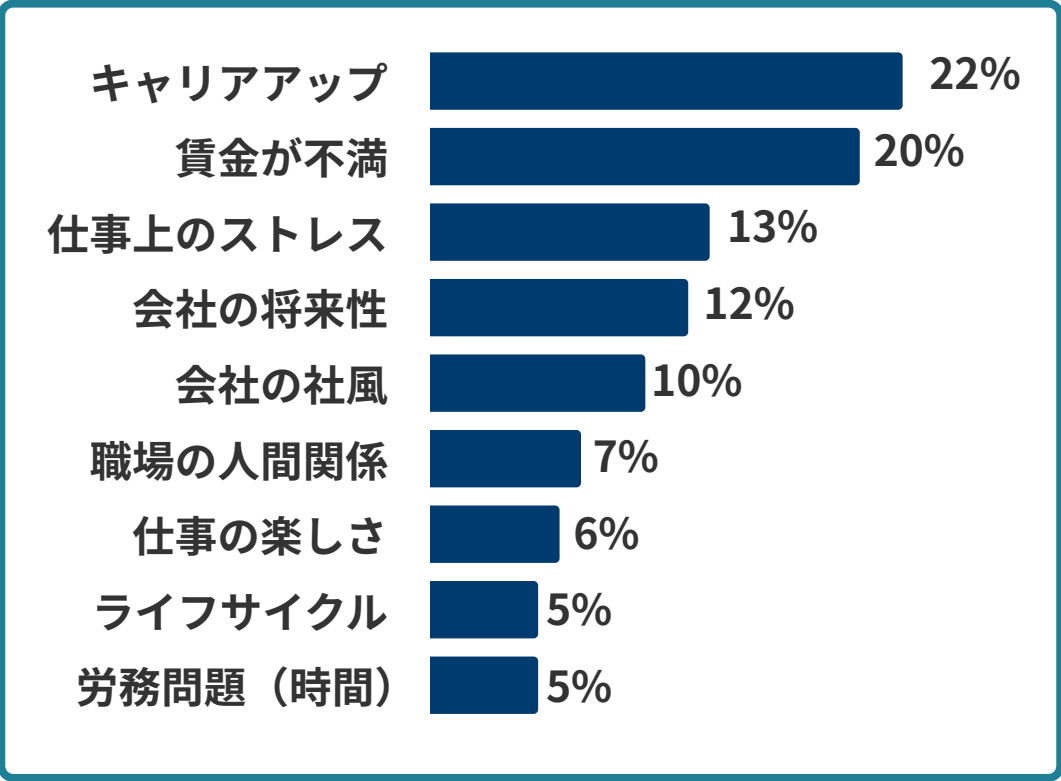
項目	2022年	2023年	2024年
正社員の離職率	9.3%	11.3%	12.0%
自発的離職率	12.9%	11.4%	9.9%
平均年齢	34.2歳	33.6歳	34.7歳
平均勤続年数	10年	10.8年	10.9年

離職率自体は全国平均を下回る数値を維持できているものの、主に入社3年以降の社員の退職が増えている。キャリアデザインセミナーや新入社員向けの研修を開催するなど対策をしている

痛手となる辞職率	2022年	2023年	2024年
本部長以上	0人	0人	0人
部長以上	0人	0人	0人

経営の中核を担う本部長および部長職以上の退職者が過去3年間ゼロ名となっている これは、経営層が当社の理念や事業戦略に深く共感し、高いエンゲージメントを維持しているといえる。この安定した経営体制が、中長期的な戦略の着実な実行と、全従業員が安心して挑戦できる組織文化の醸成を支えている

離職理由 構成比（2024年）



この回答をもとにキャリアコンサルタントの資格を得た人材が、キャリアデザインセミナーを開催。部署の面談や部下の接し方などの教育を構築し、キャリアアップでの退職を減少させる取り組みを行っている（キャリアコンサルタントの社内資格保有者2名 2025年1名取得 計3名取得）
人間関係や社風などは価値観採用を重視しているので低い割合となっている
賃金についての不満は2026年に賃金制度の見直しプロジェクトを始動している

第5章：採用・異動・離職

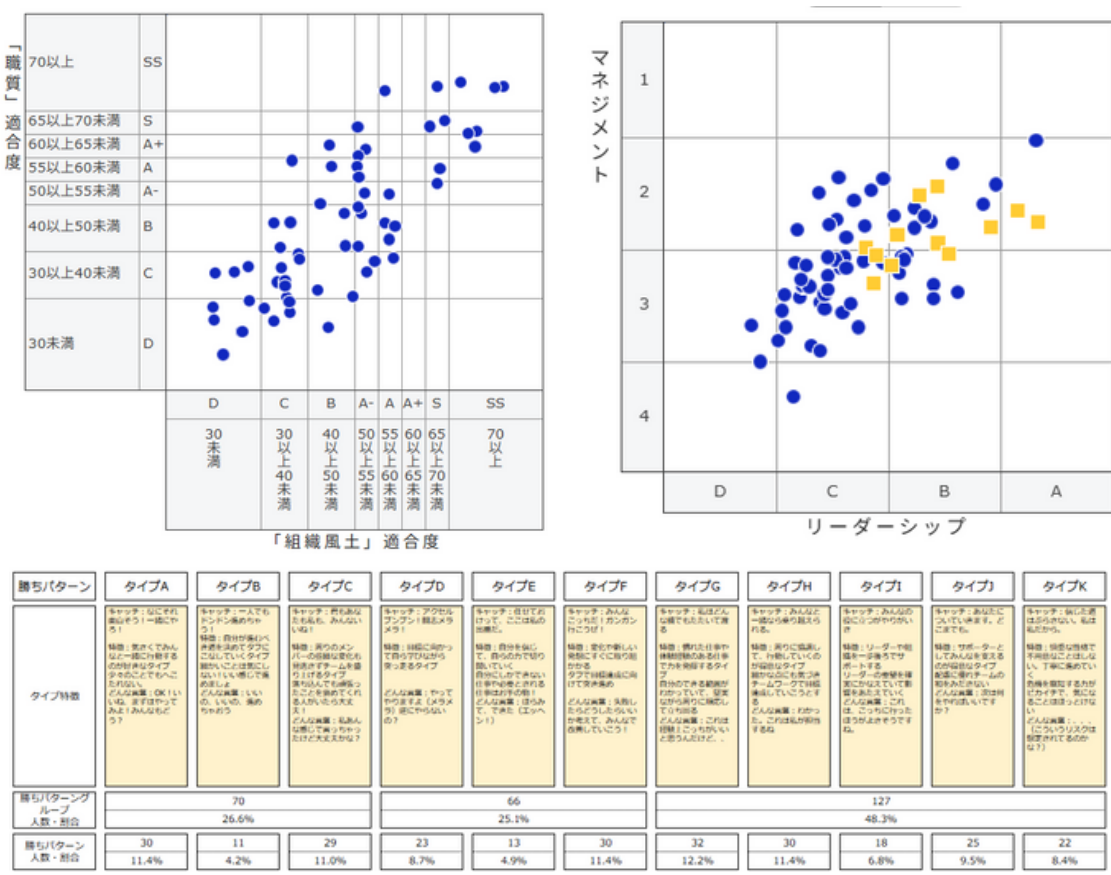
異動データ

項目	2022年	2023年	2024年	備考
内部登用率	100%	100%	100%	重要ポストを本部長以上と定義している。 重要ポストは、外部から直接登用せず、100%内部登用によって配置する方針である。中途採用者も必ず現場からスタートし、成果を正当に評価し昇進させている。 育成策として、成果に基づいた計画的な人事異動を頻繁に実施。複数業務を経験させ、事業全体を俯瞰できる能力を養っている。特に昇進時には部門異動をおこない、新しい体験をさせている。 これにより業務の属人化を防ぎ、重要ポストへの円滑な後継者補充を可能にし、空席ポストを発生させない。 今後は事業の専門性強化のため、社内育成を基本としつつ、必要に応じて外部専門人材の登用も柔軟に検討していく。
重要ポストが埋まる迄の日数	0日	0日	0日	
重要ポストの空席割合	0%	0%	0%	
重要ポストの内部登用率 (期間内の内部登用者数 ÷ 期間内の全登用者数) × 100	100%	100%	100%	
重要ポストの割合 (重要ポスト数÷総ポスト数) ×100	5.7%	5.7%	7.2%	
内部移動数 (部門異動+昇降格) ÷社員数	116%	118%	99%	これまでは頻繁なジョブローテーションを通じて、業務の属人化を防ぎ、誰もが互いの業務を補完しあえる体制を構築し、組織全体の人材流動性を高めてきた。今後はこの基盤の上に、高度な専門知識を持つスペシャリストの育成を新たな重点戦略とする。そのため、一人ひとりが専門性を深く追求できるよう、現在の高い異動率は段階的に調整していく
幹部候補の準備率				
人数比率	—	11/16人	13/19人	部長の人数から、マルコポーロ（適性検査ツール）の変革型幹部、参謀型幹部の適合の高い（S.Aランク）人数をカウントする
割合	—	68.8%	68.4%	あくまでも性格特性だけの適合であり、スキルや経験は考慮していないため、参考数値としてみている 部長内参謀変革適合S.A/重要ポスト（本部長）の人数

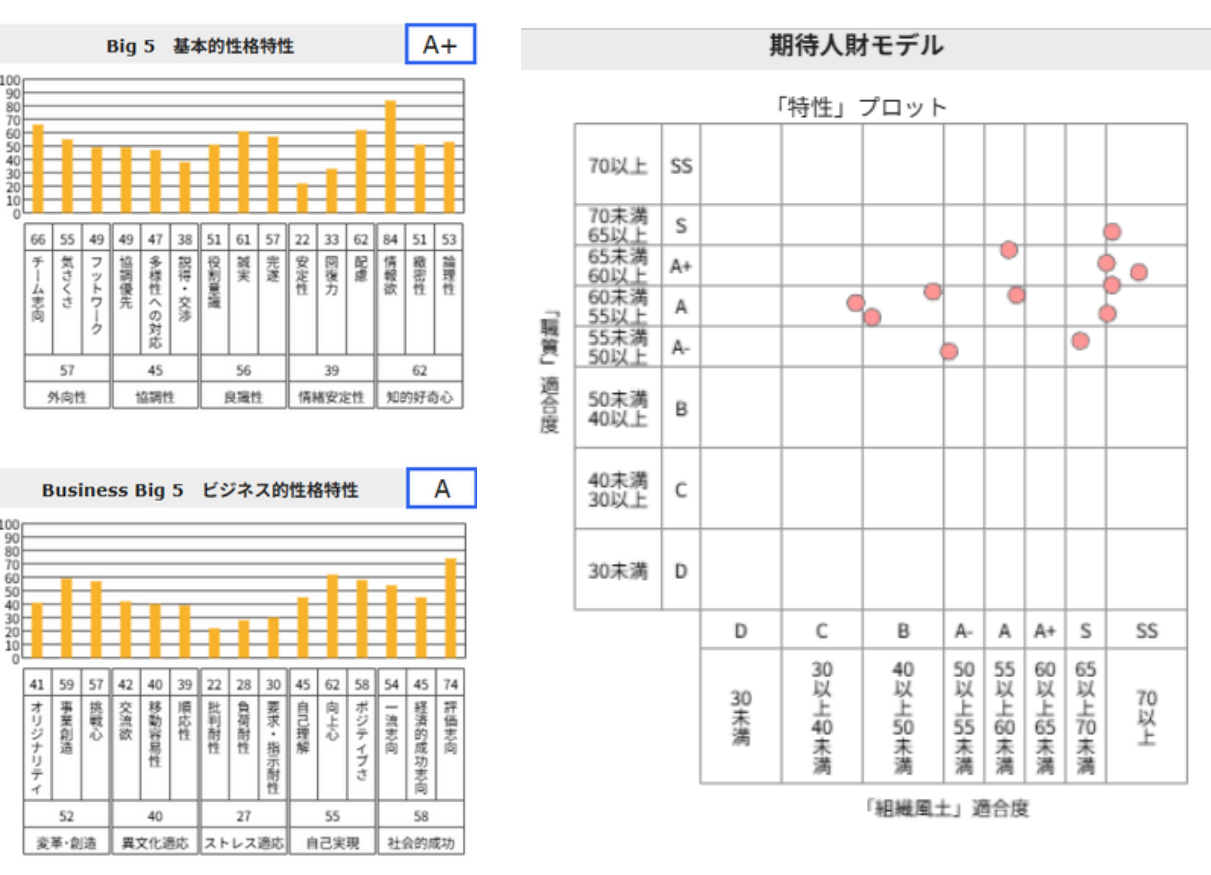
第5章：採用・異動・離職

人材を可視化し経営戦略と人材戦略を融合させる

自社分析



個人の分析



【従業員の潜在能力を最大化する育成・配置】

当社では、自社取り扱い商品でもある適性検査ツール「マルコポーロ」「ミルメ」を導入し、従業員一人ひとりの性格特性、情報処理能力などを多角的に把握しています。これにより、採用から、個々の強みが最大限に活かされる配置転換、キャリア自律を支援する育成機会の提供に繋がっています。また、将来必要とされる人材を戦略的に採用しています。



マルコポーロホームページ
<https://www.m-keiei.jp/partnership/marcopolo/>

第5章：ダイバーシティ（多様性）

多様な人材が活躍できる環境づくり

多様性尊重の取り組み

武蔵野は「多様な人材が持てる力を発揮し、長く活躍できる職場づくり」を人的資本経営の重要な柱と位置づけています。経営会議で策定された人材戦略がPDCAサイクルで実行され、「手帳型経営計画書」や「武蔵野流環境整備」という礎を通じて、各施策に反映されています。

多様性を推進する施策

女性活躍推進



- 女性管理職比率19%（55名/291名）
- 産休・育休取得率100%
- 時短社員制度
- F休暇（女性健康支援休暇）導入
- 働く女性の心と身体応援講座 実施（全社員が参加）

シニア活躍



- 定年後の嘱託雇用制度、顧問登用制度

高齢者介護アンケート実施



2025年、株式会社武蔵野は介護に関するアンケートを社員約300名に実施。その結果、高齢者介護に関わってる対象者のうち**91.7%**が職場の上司・同僚に『同じ職場の上司・同僚に相談できている』と回答している

多様性に関する外部認証



えるぼし認定（2つ星）
女性活躍推進企業認定（2019年取得）



健康経営優良法人ホワイト500
経済産業省選定（2025年）

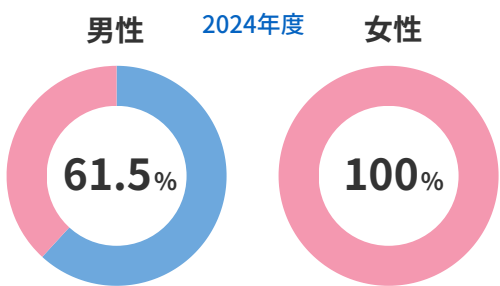


多様性推進の成果

前年度の育児休業対象者数・取得者数
（男女別）

2024年度	男性	女性	合計
対象者	13名	29名	42名
取得者	8名	29名	37名

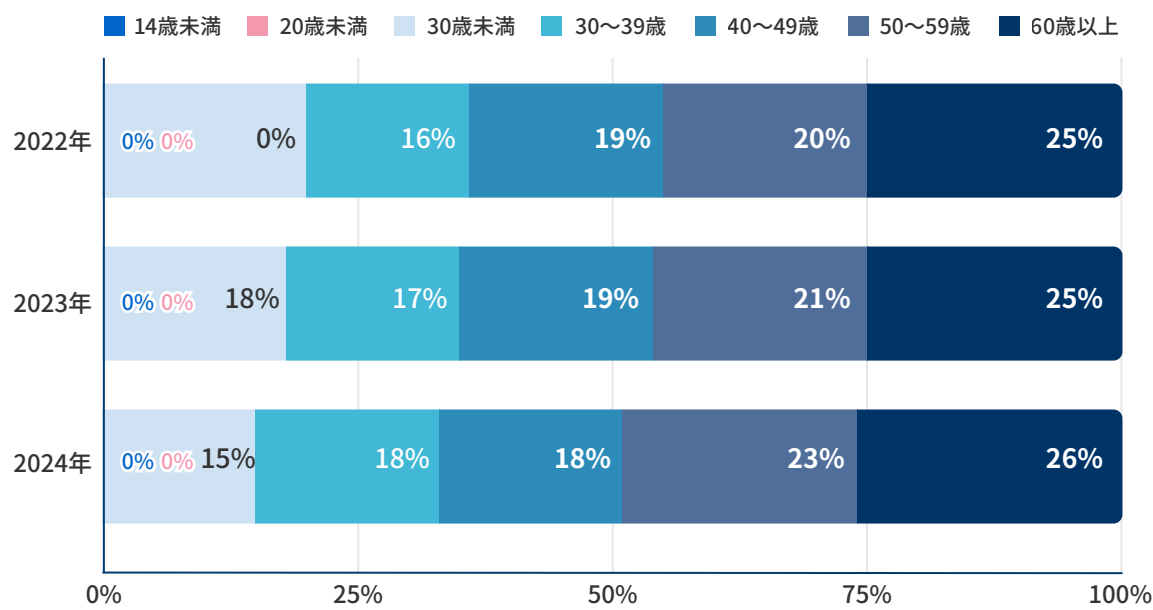
前年度の育児休業取得率
（男女別）



第5章：ダイバーシティ（多様性）

多様な人材が活躍できる環境づくり

労働者の年齢



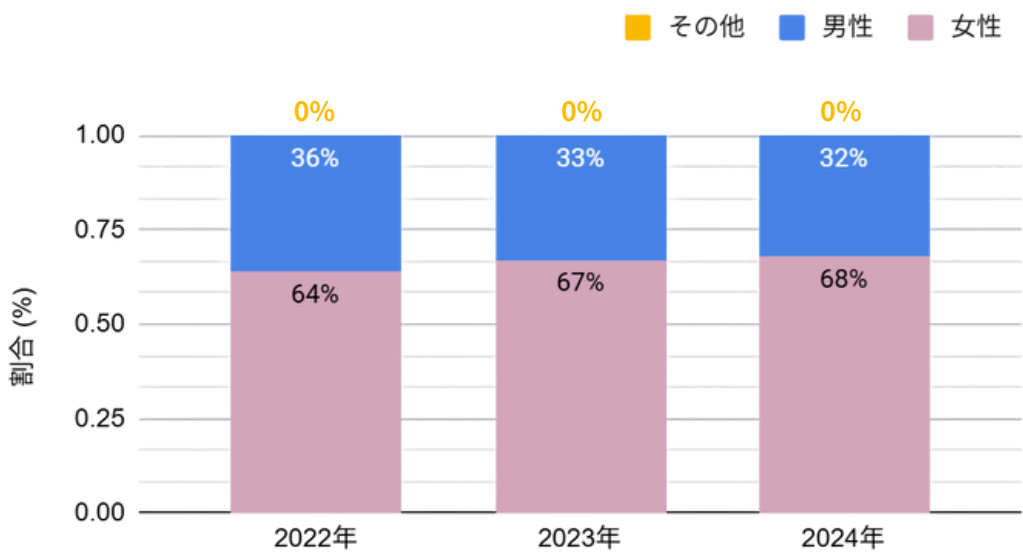
毎年新卒採用を継続しているため、各年代バランスよく在職している。定年後も嘱託として雇用する制度を設けている

障害者比率

	2022年	2023年	2024年
障害者 労働者比率	0.7%	0.6%	0.7%

2025年12月までに雇用を増加するために、ハローワークや紹介会社に募集をかけている
毎年1名ずつ雇用を増やしていく

労働者の性別



女性管理職を2027年までに65名以上に増やしていく方針を基に、毎年女性雇用もおこなっている

外国籍人数

	2022年	2023年	2024年
外国籍 従業員数	4人	3人	5人

従業員数は伸びていないが、海外IT人材への外部委託は積極的に行っている

経営陣の割合

経営陣の割合		2022年	2023年	2024年
性別	男性	75%	75%	86%
	女性	25%	25%	14%
人数		8人	8人	7人

2024年女性役員1名が逝去により退任以後、女性経営陣の割合を25%にする

経営陣の割合		2022年	2023年	2024年
年齢別 人数	70代以上	38%	38%	29%
	60代以上	14%	14%	14%
	50代	38%	38%	43%
	40代	0%	0%	14%

近年役員陣の若返りを図っている

第5章：生産性

データ活用と業務効率化による生産性向上の取り組み

生産性向上への取り組み

当社の事業運営における基本的な方針として、**過度な利益計上を控え**、得られた収益を**将来の成長基盤強化**のために積極的に投下しております。特に、『**お客様により良いサービスを提供するための基盤整備と顧客接点の拡充**』、『**サービスの質を高めるための社員教育への投資**』、『**事業の安定性と効率性を高めるインフラの刷新**』を最優先しています。これらの投資は、**目先の利益よりも中長期的な顧客満足度の向上と事業の安定性を重視**する当社の姿勢を示すものです。
特に近年では生成AIへの投資から価値創出へつなげる戦略をおこなっている



主要施策

業務プロセスの標準化

環境整備手法を応用した業務の「見える化」と無駄の排除

デジタル変革の推進

現在ではRAG（検索拡張生成）の自社開発、AIボイスレコーダーの配布など生成AIに投資をしている

自社開発のRAG導入実績事例



FTEベースの1人当たりの生産性

	2022年	2023年	2024年
従業員一人当たりの売上	18,816,349円	16,776,139円	15,760,366円
従業員一人当たりのEBIT	730,411円	-1,185,105円	210,898円
従業員一人当たりの経常利益	667,279円	-1,267,367円	150,261円
人的資本RoI 人的資本RoI＝営業利益÷総人件費（給与＋福利厚生）	23%	-33%	5%

短期的な利益を抑え、AIなど成長基盤への投資を優先した結果、2023年度は赤字となりましたが、この投資の成果により、2024年度は予定通り黒字を確保しています。先行投資を通じて収益性が大幅に改善されており、今後は安定した利益の創出を目指してまいります

第5章：健康・安全施策

社員の健康と職場安全を守る取り組み

健康経営優良法人認定3年連続取得
ホワイト500受賞

武蔵野は「健康経営優良法人」の認定を3年連続で取得しています。2025年には大規模法人部門3400法人のうちトップの500社に与えられる「ホワイト500」を獲得
社員の健康を企業の持続的成長における重要な経営資源と位置づけ、戦略的な健康経営を推進しています。



主な健康施策

- 定期的なストレスチェック
- インフルエンザワクチンの接種を促進
(従業員とその家族へ半額補助)
- 年1回の健康診断受診を促進
(就業時間内で可能。
オプション検査の半額補助)
- 職外部の専門カウンセラーによる
悩み相談窓口
- 健康にかかわる勉強会を毎年開催
(全社員対象)
- 有給休暇の促進

主な労働安全衛生の
取り組み

- 社長による
環境整備点検を実施/毎月
- 毎日従業員が
朝30分環境整備を実施
- 労働安全衛生の拠点の
改善事例を全社メールで
発信し改善を横展開/月1回
- 自転車通勤は
ヘルメット義務化

	2022年	2023年	2024年
労災件数	—	3件	5件
100万時間当たり 労働災害発生件	—	2.23件	4.31件
労災による消失時間	0時間	0時間	0時間
労災の死亡者数	0人	0人	0人
健康・安全研修の 受講割合	—	—	100%

負傷事案の発生状況と対策

ライフケア（介護保険外サービス）・ケア（専門清掃サービス）事業部、サービス提供中の軽微な負傷事案が増加傾向にあります。

発生状況とリスク認識

- サービス中の負傷事案が増加しており、労働環境における安全衛生リスクとして対策の必要性を認識しています。
- 発生事案は全て休業を伴わない軽微なものであり、「重大事故」には定義していません。

既存および今後の対策

- 外部顧問による専門的な介護技術研修を定期的に継続し、スキルアップを図っています。
- 今後は、軽微な負傷事案についても原因を詳細に分析し、環境整備とオペレーション改善による再発防止計画を策定・実行することで、安全衛生水準の向上に努めます。

第5章：倫理とコンプライアンス

人的資本を支える健全な組織基盤

⚖️ コンプライアンス体制と倫理観の醸成

武蔵野では、コンプライアンス体制の強化と倫理観の醸成のために、手帳型経営計画書に「社員に関する方針」「ビジネスパートナーに関する方針」などの行動規範を明記し教育体制を整えています。

また、定期的なコンプライアンス研修と事例共有を通じて、単なるルール遵守ではなく、倫理観に基づいた意思決定ができる組織文化を育んでいます。

	2022年	2023年	2024年	備考
第三者に解決を委ねられた紛争				
あっせん、調停、仲裁 （労働委員会）	0	0	0	表中の紛争案件は、すべて解決に至っている
行政への申告請求	0	1	0	
裁判外紛争解決手続き/ 労働審判	0	0	0	
訴訟	0	0	2	
外部監査（ハローワーク含む）による指摘件数と対応結果				
指摘事項	0	1	0	指摘事項に関しては、是正処置を講じており改善されている
前年度持ち越し	0	0	0	
当年度解決	0	1	0	

	2022年	2023年	2024年	備考
内部通報制度からの問い合わせ件数				
賃金に関する内容	—	0	1	内部通報制度の適切な機能を示す指標として、「従業員100人あたり0.5件～1件程度」を健全な目安としています。当期件数はこの範囲内に収まっており、組織内の「風通しの良い社風」が維持できている
不当評価に関する内容	—	0	1	
ハラスメントに関する内容	—	0	1	
				ハラスメント防止とコミュニケーションギャップ解消への取り組み ハラスメントリスクの低減は、健全な組織運営における最重要課題の一つである コミュニケーション支援策: 性格特性の可視化・共有により、従業員間の相互理解を促進し、コミュニケーションギャップの未然防止に努めている。 管理職向けマネジメント研修の強化: 全ての管理職にハラスメント防止を含むマネジメント研修を必須とし、部下への適切な指導を徹底している。
懲戒処分の種類と件数				
解雇・降格・出勤停止	0	0	0	人事評価制度が公開されており経営計画書にも降格基準が明記されている
減給	0	0	0	
倫理・コンプライアンス研修を受講した社員の割合				
個人情報保護方針研修参加率	100%	100%	100%	評価と連動しており、全員参加している。 アンガーマネジメント研修など、適宜必要と思われる研修も実施している
コンプライアンス研修参加率	100%	100%	100%	

第5章：労働力

就業形態・職種別人員配置の最適化

施策

貢献を正當に評価し、成長を支援する評価・登用制度

- **成果が報われる評価制度:**
パートタイム従業員も正社員と同様の明確な評価制度があり、賞与に連動させることで、公正な評価と高いモチベーションを維持している。
- **意欲ある人材を抜擢する管理職登用制度:**
雇用形態に関わらず、意欲と能力のある人材には責任と権限を委譲し、パートタイムから管理職（課長・部長など）に登用された実績も多数あります。

全員参加で経営を創る組織文化

- **経営への参画意識の醸成:**
全ての従業員が部門計画策定や全社表彰イベント「Musashino Group Award」に参加し、「組織の一員」としての当事者意識を育んでいる。

これらの取り組みにより、当社はパートタイム従業員を単なる「労働力」ではなく、共に未来を創る「パートナー」として位置づけ、組織全体の持続的な成長を実現している。

	2022年度	2023年度	2024年度
フルタイム	317人	315人	306人
パートタイム	402人	561人	423人
合計人数	719人	876人	729人

FTE (フルタイム当量)	402	391	441
派遣労働者	43人	39人	13人
独立事業主	93人	93人	94人
欠勤率 (正社員)	0.12%	0.21%	0.13%

FTE＝フルタイム（週40時間）に換算したときの従業員数

欠勤率の数値は月給制の正社員を対象として算出している。
時給制のパート・アルバイト従業員については、個々の事情に応じた柔軟な勤務体系を視重しており、急な休暇が必要となった場合でも、他の従業員とのシフト交代により対応する「ダブルキャスト・トリプルキャスト制」が機能している。そのため、事業運営への影響が軽微であること、また、従業員の働きやすさを尊重する観点から、当社ではこれを「欠勤」として定義しておらず、本指標の算出範囲には含めていません。

第5章：後継者計画

キーポジションの継続性と計画的な人材パイプライン構築

■ 施策



幹部候補育成プログラム

階層別能力開発体系に基づき、全従業員の持続的な成長を支援している。「社員塾」「幹部塾」「経営幹部向け塾」を段階的に整備。特に部門長層には、短期・長期の事業計画策定スキルなど、戦略的思考力と部門運営能力を向上させる教育を強化している。



キャリアパス設計

幹部・管理職への昇進要件を明確化し、計画的なキャリア形成を支援している。しかし、昇進の判断基準が半期の総合評価のみと単一的であった点が課題となっていた。今後はこの評価制度に加え、各役職の役割定義を明確化。評価と役割要件の両方を満たす人材を、次の役職へ登用する、より納得性の高い制度へと進化させている。



科学的な採用・選抜

適性検査ツールを活用した科学的アプローチにより、将来活躍が期待される幹部候補の人材モデルを策定している。このモデルに基づき、採用段階から候補者の資質を早期に見極め、計画的に次世代のリーダー候補を獲得している。

	2022年	2023年	2024年	
内部継承率	100%	100%	100%	重要ポストの社外募集は出していない。 教育体制を充実させ社内の人材から登用している
後継者の継承準備度（即時）	131%	150%	100%	採用時から個人の性格特性を見極め、将来の人材プールが枯渇しないように経営戦略と人材戦略をマッチさせている
後継者の継承準備度（1~3年）	—	—	158%	相対評価での結果が判断基準になってしまっているため、今後は役割定義を明確にし、重要ポストの要件をみたしているかも基準としていく
後継者の継承準備度（4-5年）	—	—	168%	
後継者候補準備率	—	—	426%	一般的に後継者プールには3倍の人数が必要だといわれている



マルコポーロホームページ
<https://www.m-keiei.jp/partnership/marcopolo/>

第5章：コスト

人的資本投資の経済効果と戦略的配分

施策

コスト構造の最適化

厳格なコスト管理と業務効率化により、総雇用コストの削減を実現しました。一方で、ITなどの専門性の高い業務では外部リソース活用を拡大しています。今後は、外部労働力コスト増加の要因を分析し、内製化と外部活用の最適なバランスを再定義します。また、外部委託先のパフォーマンス評価基準を明確化し、費用対効果（ROI）の最大化を追求することで、人的資本の最適化を図ります。

採用への戦略的投資と効率化

- 採用コストは高水準ですが、これは主に以下の戦略的投資によるものです。
- ブランド投資: マイナビ人気企業ランキングTOP10に4年連続で選出されるなど、企業ブランディング強化のための販促費に注力してきました。
 - 定着率向上策: 内定者フォロー、社内体験アルバイト費用、懇親会など、入社後の定着を見据えた交流イベントへの投資が単価を押し上げています。

今後の見通し: 人材紹介ビジネスを縮小したため、今後は採用手法を見直し、コスト抑制を図る方針です。

	2022年	2023年	2024年
総労働力コスト 支払給与総額＋諸手当総額＋社員に直接支払われたその他支出＋外部労働力コスト	3,009百万円	3,048百万円	2,946百万円
外部労働力コスト 外注先への業務委託費および支払報酬の総額	141百万円	175百万円	192百万円
総雇用コスト 支払給与総額＋諸手当総額＋社員に直接支払われたその他支出＋人材育成費＋雇用に伴うその他費用	3,015百万円	2,998百万円	2,867百万円
1人当たりの採用コスト			
新卒採用	580万円	730万円	710万円
中途採用	52万円	90万円	45万円

中途採用においては、社員紹介（リファラル採用）からの入社が増加したため、採用コストの抑制につながっています。（2024年は紹介者5名中3名が入社。）

人的資本経営に関する外部認証・アワード

外部認証の意義と成果

武蔵野は、人的資本経営の透明性と質の高さを客観的に示すため、国内外の認証取得に積極的に取り組んでいます。これらの認証は私たちの取り組みの有効性を証明するだけでなく、取引先企業との信頼構築においても重要な役割を果たしています。

主要認証・アワード取得の歴史



受賞年 (度)	受賞名・認定名	評価されたポイント（人的資本との関連）
2000年	日本経営品質賞（中小企業部門）	経営システム全体が高く評価。組織変革と人材育成の仕組みが評価されている。
2010年	日本経営品質賞（中小企業部門）	国内初の2度目の受賞。社長主導から現場主導型への変革など、組織能力と人材の成長が極めて高く評価されている。
2010年	ハイ・サービス日本300選	サービス産業における生産性向上と質の高いサービス提供が評価されている。
2012年	就活アワード	新卒育成・定着への取り組みが評価されている。
2019年	女性活躍推進法に基づくえるばし認定	女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良であると評価・認定されている。
2021年	第1回 日本中小企業大賞（新規チャレンジ賞 最優秀賞）	働き方や制度を改善し、社員モチベーションや効率性を向上させた点が直接的に評価されている。
2023年	経済産業省の定める「DX認定事業者」認定	デジタル技術を活用した企業変革（DX）の推進体制や戦略が整っていることが国に認められている。DX人材の育成を含む戦略的な人材投資と連携している。
2025年	経済産業省選定 健康経営優良法人（ホワイ500）認定	従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、戦略的に実践している法人として認定されている。従業員の健康を人的資本と見なす重要な取り組みとなっている。
2025年	人的資本に関して内外に情報開示するための国際標準ガイドライン規格 ISO 30414 認証	人的資本に関する情報開示の国際的なガイドラインに適合していることが認められている。透明性の高い人材マネジメントが評価されている。

認証取得・外部評価は目的ではなく手段です。私たちはこれらの評価プロセスを通じて、自社の人的資本経営の課題を発見し、継続的な改善につなげています。

結論：私たちの証明

弊社会員企業の成功こそが、私たちの人的資本経営の成果です

仕組みとデータが実現する価値

本レポートでご紹介した「経営ビジョンと個人の成長を連動させるPDCAサイクル」「手帳型経営計画書」「環境整備」という武蔵野独自の仕組みと、それを裏付けるデータは、単なる自社の成功だけを目的としたものではありません。私たちの真の使命は、これらの実践的手法を多くの中小企業に提供し、その成長と発展に寄与することにあります。

“私たちの使命は、人的資本経営の実践を通じて、より多くの企業と働く人々の成長と幸せに貢献することです。本レポートで示した「実践に裏打ちされた方法論」が、多くの企業の変革と発展の一助となることを願っています。

— 小山昇

人的資本経営の連鎖反応

私たちが培ってきた人的資本経営の知見は、1000社以上の会員企業に波及し、それぞれの企業で「人」を起点とした成長の好循環を生み出しています。我々の社員一人ひとりの成長が、何万人もの働く人々の幸せと企業の成長につながる——それこそが、私たちの人的資本経営の真価です。

本レポートを通じて示された取り組みとデータは、決して理論上の可能性ではなく、実際に成果を上げている「実践的模範」です。今後も継続的な人的資本への投資と革新を通じて、より多くの企業と働く人々に価値を提供し続けてまいります。

経営サポート会員の成功実績



サポート企業
400社以上が
過去最高益達成



顧客継続率
95%以上を
15年間維持



従業員定着率
向上



お客様の声



「武蔵野の手帳型経営計画書を導入して3年、社員の当事者意識が高まり、離職率が半減しました。何より全員が同じ方向を向いて歩めるようになったのが大きな変化です」

— 製造業 経営者様



「環境整備の考え方を学んでから、単なる清掃ではなく経営の根幹に関わる活動だと認識が変わりました。整理整頓からはじまり、今では会社全体のムダの排除と業務改善が自然と行われています」

— サービス業 経営者様



「合宿（セミナー）への参加を通じて、「5年で売上倍増」という目標から逆算し、「今のままでは出来ない」と悟り、変革を断行できるようになった。実際前年対比130%向上した。」

— 建設業 経営者様

ISO30414測定項目（KPI）一覧

1. 倫理とコンプライアンス
提起された苦情の種類と件数
懲戒処分の種類と件数
倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合
第三者に解決を委ねられた係争
外部監査で指摘された事項の数、種類および発生源と、それらへの対応
2. コスト
総労働コスト
外部労働コスト
総給与に対する特定職の報酬割合
総雇用コスト
1人当り採用コスト
離職に伴うコスト
3. 多様性
労働者の多様性 （年齢、性別、障害、その他）
経営陣の多様性

4. リーダーシップ
リーダーシップに対する信頼
管理職1人当りの部下数
リーダーシップ開発
5. 組織風土
エンゲージメント/満足度/コミットメント
従業員の定着率
6. 健康・安全・幸福
労災により失われた時間
労災の件数（発生率）
労災による死亡者数（死亡率）
健康・安全研修の受講割合
7. 生産性
従業員1人当りEBIT/売上/利益
人的資本RoI

8. 採用・異動・離職
募集ポスト当りの書類選考通過者
採用社員の質
採用にかかる平均日数
重量ポストが埋まる迄の日数
将来必要となる人材の能力
内部登用率
重要ポストの内部登用率
重要ポストの割合
全空室中の重要ポストの空室率
内部異動率
幹部候補の準備度
離職率
自発的離職率
痛手となる自発的離職率
離職の理由

9. スキルと能力
人材開発・研修の総費用
研修への参加率
従業員当りの研修受講時間
カテゴリー別の研修受講率
従業員のコンピテンシーレート
10. 後継者計画
内部継承率
後継者候補準備率
後継者の継承準備度 （即時、1～3年、4～5年）
11. 労働力
総従業員数 （うちフルタイム数/パートタイム数）
フルタイム当量（FTE）
臨時の労働力（独立事業主）
臨時の労働力（派遣労働者）
欠勤

制作サポート：株式会社コトラ

会社概要

株式会社武蔵野の企業情報

基本情報

会社名	株式会社武蔵野
設立年	1964年
代表者	代表取締役社長 小山 昇
資本金	9,900万円
従業員数	729名

お問い合わせ

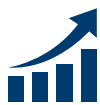
〒183-0011 東京都小金井市東町4-33-8

0120-85-6340

<https://www.musashino.co.jp/>



事業内容



経営コンサルティング事業

中小企業向け
経営改善・組織活性化支援



経営者アカデミー®事業

手帳型経営計画書
活用セミナー・研修



採用コンサルティング事業

定着率向上のための採用・育成支援



環境衛生事業

ダスキン事業・クリーンリフレ事業