CERESPO CORPORATE REPORT 2026

セレスポ

TOUCH YOUR HEART

セレスポの使命

私たちは、すべての人々に大切なものをお届けします。

セレスポは、イベントをお手伝いしているイベント制作会社です。
全国に拠点を持ち、セレモニー・スポーツ・プロモーション・
フェスティバル・コンベンションを5つの柱に
企画・演出から当日の設営・運営に至るまで、
トータルでプロデュースしています。
私たちは、イベントでつながる皆さまに
感動・希望・思いやりなどをお届けします。

Contents

セレスポの価値創造

セレスポの使命	1
セレスポの幸福	2
トップメッセージ	3
価値創造プロセス	5

セレスポの成長戦略

中期経営計画Ⅵ	6
事業戦略：担当取締役メッセージ	7
事業別戦略	8
サステナビリティ戦略	10
特集[1]：スペシャル対談 朝原 宣治氏×田代 剛 対談	12
人材戦略	16
特集[2]：取締役×社員 座談会	17

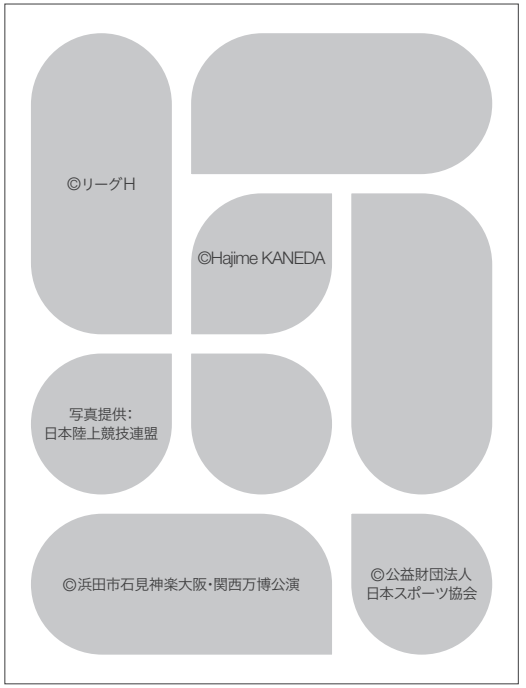
価値創造を支える基盤

コーポレート・ガバナンス	21
コーポレート・ガバナンス体制	21
役員紹介	22
社外監査役メッセージ	24

データ

財務・非財務ハイライト	25
会社情報／株式情報	26

Cover Photo



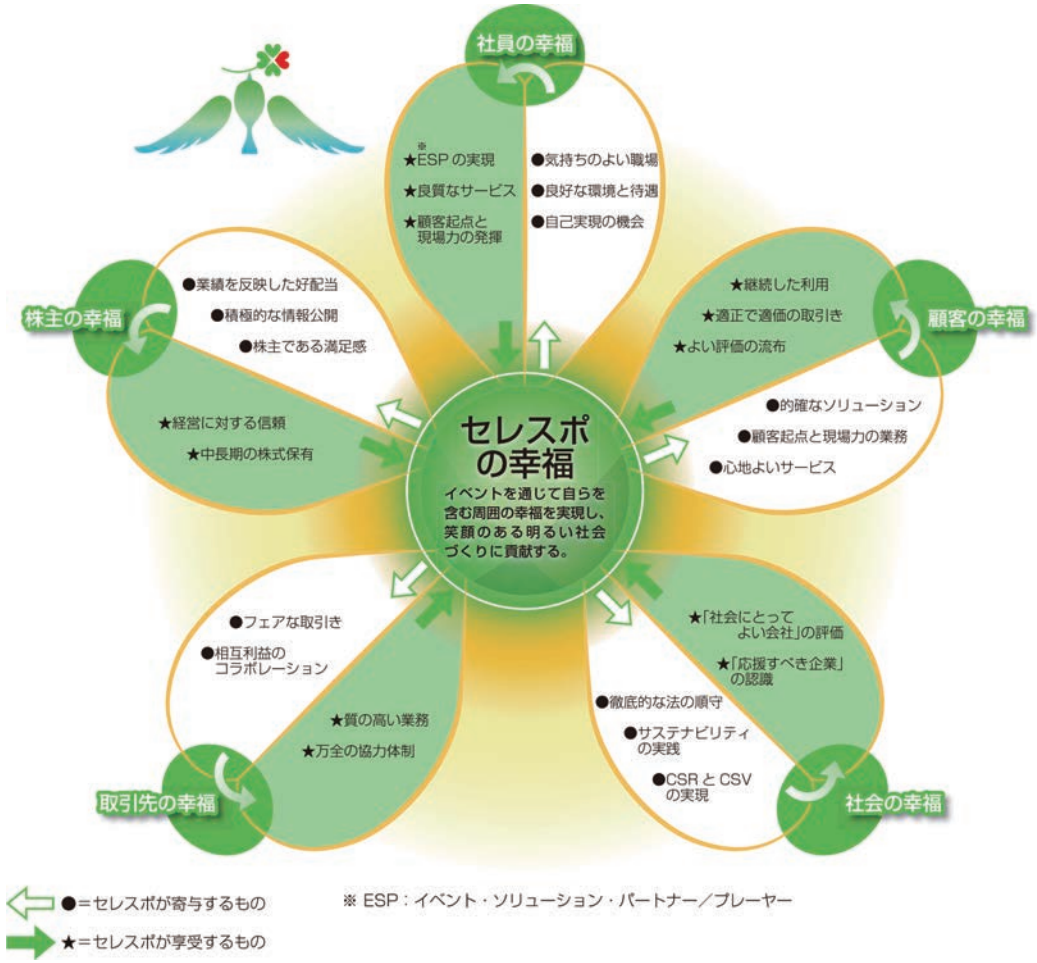
セレスポの幸福

CORPORATE PHILOSOPHY

経営理念

イベントを通じて
自らを含む周囲の幸福を実現し、
笑顔のある明るい社会づくりに貢献する。

私たちは「イベントを通じて自らを含む周囲の幸福を実現し、
笑顔のある明るい社会づくりに貢献する。」という
経営理念の実践に努めています。その際に重きを置くのが、
周囲のステークホルダーへの貢献です。
ステークホルダーとして、社会、株主、顧客、取引先、社員を意識しました。
社員が楽しんで働くことがよい仕事につながり、それが周囲の幸福を実現し、
その状況が自分たちの新たな幸せとして返ってくる。
そんな「幸福の連鎖」を生み出すよう努力してまいります。



2025年度実績　©JVA/アフロスポーツ　©Hurricane-FISE

TOP MESSAGE

業績回復から価値創造へ。セレスポが描く「NEXT50」の挑戦

代表取締役社長 田代 剛

● 確かな数字が示す「真のリバイバル」への手応え

「真のリバイバル」を掲げて臨んだ2026年3月期は、売上高、利益ともに力強い成果を収めることができました。私は前年、「真のリバイバル」とは単に過去の輝きを取り戻すことではなく、確かな業績回復という実績を伴って初めて実現されるものであると申し上げました。その意味では、セレスポが「真のリバイバル」に向けて十分な手応えを得ることができた1年であり、次の50年に向けた新たなスタートラインに立つことができたと受け止めています。

業績回復の最大の原動力となったのは、大型案件の相次ぐ受注と、それに伴う案件単価の上昇です。ここで強調したいのは、単価の上昇が単なる市場のインフレや外的要因によるものではなく、セレスポが提供する付加価値そのものが高まり、お客さまからの深い信頼を取り戻した結果であるという点です。

社員が一つひとつの案件に誠実に向き合い続けたことで、「セレスポに任せたい」という信頼が積み上がり、より大きく、より重要なプロジェクトを託していただけるようになりました。この信頼回復の重みを、経営トップとして厳粛に受け止めると同時に、誇りに感じております。

● 創立50周年と「NEXT50」を見据えた基盤強化

2027年の創立50周年、そして「NEXT50(次の50年)」を見据えて始動した「中期経営計画Ⅵ」は、初年度から順調な滑り出しとなりました。本計画では、セレスポの事業を「ベース事業」「スポーツ事業」「ロイヤルイベント事業」の3つの柱について、それぞれの成長を加速させています。

まず、全国の拠点が地域に根ざして展開する「ベース事業」については、万博関連や地方自治体の需要なども確実にとらえ、計画を上回るペースで推移しました。地域社会に寄り添い、日々のイベントを支えるベース事業は、セレスポの揺るぎない経営基盤です。

次に、私たちが強みを持つ「スポーツ事業」においては、従来の枠組みを超えた新たな競技団体や種目へのアプローチが結実しつつあります。さらに、国家的な式典や大型行事を担う「ロイヤルイベント事業」についても、これまでに培った圧倒的なノウハウと実績を背景に、安定的に受注を重ねています。これら3事業がシナジーを発揮し、計画初年度としては、十分に評価できる進捗を示しました。

2027年3月期以降に強化すべき課題は、各事業のさらなる領域拡大と、それを支える組織としての対応力です。例えば、スポーツ事業では陸上やトライアスロンといった得意分野に加え、新たな競技への進出を加速させます。

また、ロイヤルイベント事業などで培った高度な運営ノウハウを生かし、行政や各種団体からのBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）業務を受注していく戦略も強化します。行政や自治体もまた、働き方改革や人員不足に直面しており、これまでお客さまが行っていた業務を民間に委託する動きを強めています。私たちはこのニーズを先取りし、セレスポの新しいビジネスモデルとして確立していく方針です。

● コスト高騰の中で実現する、高い品質と適正な利益

中期経営計画Ⅵの底流にある基本方針は、「NEXT50に向けた基盤強化」「信頼関係の構築」「現場対応力の発揮」の3点です。初年度を振り返ると、これらは現場の隅々にまで浸透し、確実な成果を上げています。

しかしながら現在、あらゆる産業において資材価格の高騰や人件費の上昇が常態化しており、イベント業界もその例外ではありません。このようなコスト増加リスクの中で、業務品質と収益性を両立させるために私が重視しているのは、組織の機動的なバックアップ体制と徹底したリスク管理です。

イベントには常に、コストや仕様の変動リスクが伴います。これらを個人の経験や勘だけに頼るのではなく、会社全体でマネジメントしていく仕組みが不可欠です。例えば、一つの拠点で大型案件を抱えた際、見積もりや調達、リスク分析を本部や他拠点が一体となってサポートする体制を構築しました。その結果、現場の負担を軽減しながら不必要なコストの発生を防ぎ、高い収益性を維持することが可能となりました。品質を妥協して利益を追うのではなく、徹底的に無駄を省き、組織の知恵を結集することで高い品質と適正な利益を同時に実現する。これこそが、これからの時代に求められるセレスポのマネジメント手法です。

● 「自走式人材」の経験を、組織全体の力へ

私は常々、「社員一人ひとりの成長が会社の成長に直結する」と公言してきました。2026年3月期を振り返ると、大型案件や新しい領域での仕事において、社員が自ら考え、動き、成果につなげる場面が増えてきました。誰かに指示されて動くのではなく、自分の足でお客さまの元へ通い、課題を聞き出し、自らの知恵で企画を組み立てるといった「自走」の姿勢が、社員の間に定着しているのを感じます。社員が自らの力で踏み出す一歩こそが、セレスポの未来への最大の希望なのです。

そして、こうした個人の優れた経験やノウハウを当人だけにとどめず、組織全体の共通の力へと変えていくことも、セレスポが次なる成長へ向かうためのカギです。社員が持つ特技や技術、人脈、現場での機転を共有し、新しい案件に臨む社員がそこから知恵を引き出せる環境を整えることで、個人の成長を組織全体の成長へとつなげていきます。

● 社会とともに歩む「強固で強靭なセレスポ」の実現へ

創立50周年の記念事業として推進している「ゆめスポ50-50! キッズチャレンジ」のような地域スポーツへの取り組みは、社会貢献活動の枠にとどまらず、地域社会に新たな価値をもたらす「社会価値の創造」そのものです。子どもたちに元気と夢を与えるスポーツイベントは地域コミュニティを活性化させ、セレスポという企業の存在意義を社会に示す大切な機会となるでしょう。同時に、地域に寄り添い、共に社会課題を解決していくプロセスの中で新しい事業の種が生まれ、セレスポの次の50年を支える盤石な経営基盤が構築されるものと確信しています。

私たちが目指すのは、ただ業績が良いだけの会社ではなく、社員が生き生きと働き、お客さまから深く愛され、社会から「なくてはならない」とされる強固で強靭な企業です。これからもセレスポは、皆さまからの温かいご支援を成長のエネルギーに変え、歩みを止めることなく、進化し続けてまいります。

株主さまをはじめ全てのステークホルダーの皆さまには、私たちの「NEXT50」に向けた挑戦を、今後とも末永く見守り、ご期待くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

VALUE CREATION PROCESS 価値創造プロセス

直接体験の場であるイベントは、多くの関心を集めるとともに、情報発信の起点にもなります。
このため、時代の求める変化に適応し、社会の期待や課題に応えていくことがイベント制作においても重要だと考えています。
セレスポは、「イベント・ソリューション・パートナー」として、経済的・社会的価値の創出に努めることで、持続可能な成長を目指してまいります。

価値創造の源泉

人的資本
- 従業員 405名
- 専門ディレクター 27名（イベント業務管理士1級）
- 多様な人材の活躍推進
  女性管理職比率
  8.4% → 13.1%
  2017/3 2026/3

組織資本
- 全国対応可能なネットワーク（営業拠点数 25拠点）

社会・関係資本
- 顧客数 2,100社超（10年以上継続顧客数 357社）
- 協力会社 509社※
  ※10年以上継続取引

知的資本
- ISO20121認証取得

自然資本
- グリーンエネルギーの活用（活用比率 46.4%）

財務資本
- 自己資本比率 77.4%

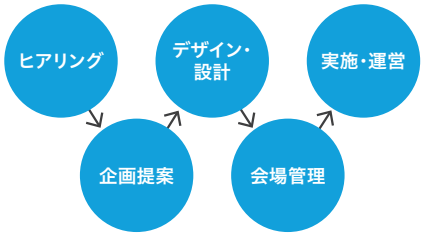
事業活動

経営理念

イベントを通じて自らを含む周囲の幸福を実現し、笑顔のある明るい社会づくりに貢献する。

ビジネスモデル

イベントの企画から運営までワンストップでサポート



エシカルアプローチ

ISO20121に基づく事業活動	エコ資材の活用	ユニバーサルイベントの推進

成長戦略 中期経営計画 P.6

コーポレート・ガバナンス P.21

アウトプット

展開領域

- セレモニー
- スポーツ
- フェスティバル
- プロモーション
- コンベンション

生み出される価値

社会的価値

- 環境への負荷低減
- インクルーシブな社会づくり
- 地方創生・まちづくりの推進
- 従業員の働きがいの向上

経済的価値

2027年3月期 目標値

売上高	155.0億円
営業利益	10.0億円
売上高営業利益率	6.5%
1株当たり当期純利益	124.05円

貢献する主なSDGs

環境保護

社会進歩・経済成長

ガバナンス向上

価値創造の循環による持続的成長

（注） 2026年3月31日現在。従業員数は、正社員、嘱託、契約社員を合計した記載となっております。

当社Webサイト「サステナビリティ」にてご覧いただけます。
https://www.cerespo.co.jp/sustainability/

MEDIUM-TERM MANAGEMENT PLAN 中期経営計画

中期経営計画VIの概要

NEXT50に向けて

強固で強靭なセレスポを目指す

セレスポは、2027年に創立50周年の節目を迎えます。そして、その先にある「100年企業」を私たちは目指しています。
そのためには、次の50年（NEXT50）を見据えた「強固で強靭なセレスポ」の実現が不可欠です。
そこで私たちは、2026年3月期を初年度とする中期経営計画VIを『「強固で強靭なセレスポ」を目指す再スタート』として位置づけ、以下の3つの基本方針のもと、各種施策を推進しています。

中期経営計画VI基本方針

NEXT50に向けた基盤強化

創立50周年に向けて収益力を向上させるとともに、次の50年に向けて、社員一人ひとりの自走により業績が向上していく基盤を創る。

信頼関係の構築

お客さまとともに課題を発見し、解決に取り組むことで、お客さまから最初の相談相手として信頼される関係を構築する。

現場対応力の発揮

現場対応力を発揮することで、イベントを通じてさまざまな社会課題を解決に導き、社会を元気にする存在となり事業を成長させる。

事業戦略 P.7
事業基盤整備 P.10

中期経営計画VI

組織運営・人材基盤	業務品質・収益性向上	顧客創造、市場拡大
中計VI基本方針		
NEXT50に向けた基盤強化	お客さまから最初の相談相手として信頼される関係の構築 現場対応力を発揮し、イベントを通じて社会に活力を与える存在になる	
NEXT50の推進		
新たな基本理念の策定	新規事業・コンテンツ開発	
事業基盤整備	利益創造の推進	顧客創造のさらなる推進
人材の確保、育成	現場対応力の向上、発揮	事業別戦略の推進
エンゲージメント向上	資材、物流の効率化	顧客群別戦略の推進
コンプライアンス、ガバナンスの強化	調達による品質と収益性の向上	イベントDX、広告宣伝の推進

経営理念の実現

“イベントを通じて自らを含む周囲の幸福を実現し、笑顔のある明るい社会づくりに貢献する。”

価値創出

- 経済的価値
- 社会的価値

中期経営計画VIの詳細については、当社Webサイト「IR情報」にてご覧いただけます。
https://www.cerespo.co.jp/ir/management-information/plan.php

事業戦略

担当取締役メッセージ　取締役 林 秀紀

現場対応力の変革により価値転嫁を進め、最初の相談相手としての立ち位置を確立する

近年続く物価高と人件費の高騰は、当社の仕入価格にも大きな影響を与えています。この厳しい環境を打開すべく、当社は反転攻勢に向け、高騰したコストを販売価格へと適切に反映する取り組みを進めてまいりました。

当初は現場から「断られるのではないか」という不安の声もありましたが、「まずは行動を起こし、お客さまの生の声を聴こう」と呼びかけました。幸いにも社会情勢の変化もあり、多くのお客さまに当社の決断と、提供するサービスの価値をご理解いただくことができました。

私たちのビジネスは、形のない「イベント」という無形の価値を信じて買っていただくことから始まります。だからこそ、単なる価格競争に巻き込まれるのではなく、「セレスポに任せたい」と言っていただける仕事を積み重ねることが何より重要です。適切な利益の確保は、社員の成長とイノベーションの原動力となります。私たちは、これまで以上に質の高い仕事を通じてお客さまとの信頼を深め、何かあれば真っ先に声をかけていただける「最初の相談相手」としての立ち位置を、改めて強固なものにしています。

「現場対応力」の定義を変え、未来へつなぐ教育体制を築く

お客さまからの信頼を拡大していく上で、当社の最大の武器である「現場対応力」は欠かすことができません。しかし、事業の多様化や働き方の変化に伴い、若手社員が昔ながらの泥臭い現場経験を十分に積むことが難しくなっているのも事実です。

だからこそ、私たちは「現場」の定義そのものをアップデートさせる必要があります。これまでの施工を行う場という枠組みを超え、イベントの運営・進行、さらには協力会社を統括するディレクション業務までを含めた包括的な場へと、意識の変革を促しています。

現場において自ら考え、行動し、楽しむ経験こそが、安心・安全でセレスポクオリティを満たした提案へとつながります。この生きた経験を組織的に生み出せるよう、会社全体で新たな教育体制の構築に注力し、全体の底上げを図ってまいります。

「課題抽出力」を強化し、真のパートナーとして新しい価値を創造する

現場対応力を磨くことと並行して、私たちがさらなる成長のために注力すべきなのが「課題抽出力の強化」です。自治体などの案件では、あらかじめ決められた仕様書に沿うことに終始しがちです。しかし、「どのような成果を上げるために、このイベントを開催するのか」という本質的な問いを常に意識しなければなりません。お客さまが対価を投じてでも達成したい目的や解決したい課題を共有し、ともにイベントを作り上げることで、信頼関係はさらに深いものへと進化します。

イベント終了後も継続的な関係を構築し、次の課題を一緒に発見していく。そのプロセスの中で、当社には再現性の高い新たなノウハウが蓄積され、社員もまた大きなやりがいを見出すことができます。

2027年に創立50周年という大きな節目を迎えるにあたり、私たちは変革すべき部分は大胆に見直しながらも、「お客さまが求めているものに対して何ができるか」を真剣に考える姿勢は決して変えません。お客さまを確実なゴールへと導く「一緒に課題を解決するパートナー」として、全社一丸となって新しい価値を創造してまいります。

事業別戦略

BUSINESS STRATEGY 事業別戦略

ベース事業（旧基本事業）

営業拠点が担当する、さまざまなイベント領域

売上高構成比 70.8%

主なイベント：建設式典、記念式典、地域振興イベント、文化イベント、プロモーションイベントなど

中期経営計画VI

達成目標

顧客拡大活動を強化し、強固な信頼関係の構築によって優良顧客を増加させる。

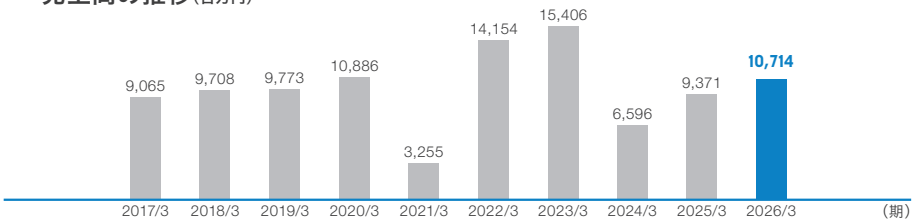
施　策

- 顧客創造（市場の拡大）のさらなる推進
- 大型イベント開催自治体との関係構築
- 地域のスポーツコミュニティとの関係構築による大型イベントの受注拡大

2026年3月期の概況

国際的なイベント開催の影響により案件単価が増加し、売上高は10,714百万円と前年同期比14.3%の増収となりました。

売上高の推移（百万円）



TOPICS ベース事業

エンゲージメントマーケティング

顧客のLTV（ライフタイムバリュー）の最大化と多面的な展開による優良顧客化戦略

重点テーマ

一過性のイベント受注ビジネスから、再現性の高いパートナーシップビジネスへの転換

中期経営計画VI

● **達成目標**

顧客内シェアを拡大し、長期的パートナーとしての地位確立による顧客基盤の最大化

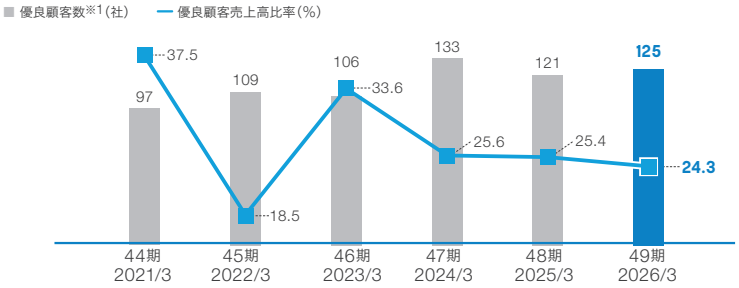
● **施策**

優良顧客の拡大（発注窓口・担当者、新たな業務領域）、顧客接点の発見、拡大

2026年3月期の概況

優良顧客数は増加傾向であるが売上高比率は下降傾向にあり、新たな市場への挑戦による過渡期と捉えられる反面、既存優良顧客へのさらなるアプローチが課題となります。優良顧客の定義は、売上高、利益率、継続年数等の定義を部署の市場規模ごとに設定しています。

主な経営指標 | 非財務情報（戦略項目）



※1 優良顧客：中長期の成長戦略に基づき、安定的に大きな取引の見込める顧客。

事業別戦略

BUSINESS STRATEGY 事業別戦略

スポーツ事業

中央競技団体等が開催するスポーツ・競技に関するイベント領域

主なイベント：陸上競技大会、トライアスロン大会、ハンドボールリーグ、プロゴルフ選手権など

中期経営計画VI

達成目標

さまざまなスポーツイベントにおける共創パートナーとしてのポジションを確立し事業を拡大させる。

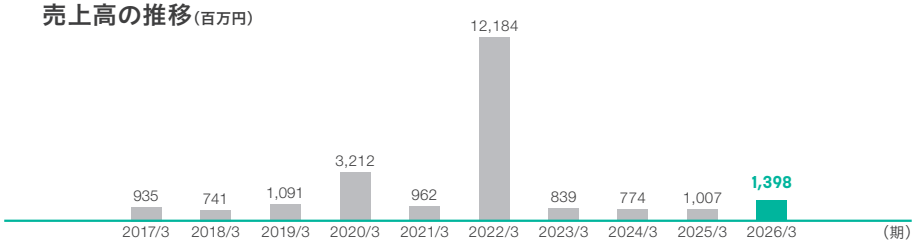
施　策

- トップスポーツへの取り組み強化
- 地域スポーツへの取り組み
- 社会課題への取り組み
- 協賛権利を活用した新たな領域への挑戦

2026年3月期の概況

前年の実績と比較して案件数と案件単価が増加したことにより、売上高は1,398百万円と前年同期比38.7%の増収となりました。

売上高の推移（百万円）



ロイヤルイベント事業（旧競争事業）

皇室ご臨席行事を中心とした全国持ち回りで開催されるイベント領域

主なイベント：国民スポーツ大会、全国高校総体、全国植樹祭、全国育樹祭など

中期経営計画VI

達成目標

4大行幸啓行事（国民スポーツ大会、全国植樹祭、全国豊かな海づくり大会、国民文化祭）の年間グランドスラムが達成され、業界内での地位を確立させる。
全国持ち回り案件の安定した受注。
（国スポ・全障スポ、全国育樹祭、ねんりんピックなど）

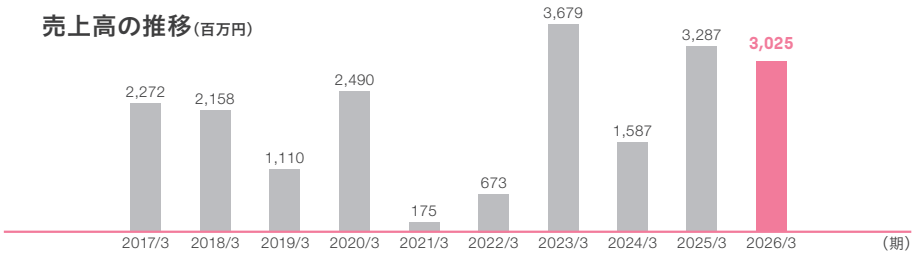
施　策

- 開催地域を担当する営業拠点との協業推進

2026年3月期の概況

前年の実績と比較して大型案件の受注範囲が縮小したことにより、売上高は3,025百万円と前年同期比8.0%の減収となりました。

売上高の推移（百万円）



サステナビリティ戦略

ESTABLISHING A BUSINESS FOUNDATION 事業基盤整備　ESMS（Event Sustainability Management System）の推進

SOCIAL 社会

セレスポは、経営理念「セレスポの幸福」に基づき「サステナビリティ方針」を制定するとともに、イベントにおける持続可能性に関するマネジメントシステム「ISO20121」を活用し、組織運営や事業活動に取り組んでいます。

ISO20121とは
2012年6月に発行された国際標準規格。イベント分野においてサステナビリティに取り組んでいくため、環境、社会、経済の側面から影響を管理していくためのマネジメントシステム。セレスポは2016年11月に日本で初めて組織全体を対象にした認証を取得。

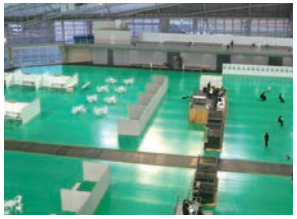
社外に向けた取り組み

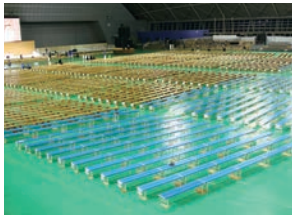
■ 多様性と「心のバリアフリー」への寄与 ～かわさきバリアクエスト～

2026年3月に川崎市役所本庁舎で開催された「かわさきバリアクエスト」において、当社はイベントの制作やサイン計画、全体の設営・運営を担いました。本イベントでは、多様性の尊重と「心のバリアフリー」の啓発を意識した企画や空間づくりに取り組みました。会場では、車いす等を用いて施設内のバリアやそれを解消する工夫を見つける探検企画や障害疑似体験を実施し、参加者に多様な視点への気づきを促しました。また、パラスポーツやeスポーツなどを通じ、障害の有無や年齢、国籍を問わず誰もが一緒に楽しめるインクルーシブな場を提供しました。さらに、吃音のある若者が接客を行うカフェを展開したほか、案内所に音声認識アプリを用意するなど、さまざまな人々が安心して交流できる環境を整備することで、川崎市の「かわさきパラムーブメント」の推進を後押しするとともに、共生社会の実現につながる運営を実践しました。

■ 萩原工業との連携

床面養生などに使用される資材の廃棄量削減に向けて、当社では2023年6月より、萩原工業株式会社と連携し、使用済み養生材（ターピークロス※）の回収と再資源化の取り組みを開始しました。イベント終了後に現場で回収されたターピークロスは、群馬・埼玉の物流センターに集められ、その後、萩原工業によってリサイクル材料として引き取られます。回収された資材は、萩原工業にてクロス類に生まれ変わります。回収量は、2024年度は約1,290kg、2025年度は約3,350kgとなりました。従来は焼却や埋め立て処分されていた資材を再利用することで、産業廃棄物の削減にもつながっています。今後もこうした取り組みを継続し、イベント制作に伴う環境負荷の低減に努めてまいります。





ターピークロスを活用した会場の様子
※「ターピークロス」とは、萩原工業株式会社が製造する、工事現場や防災等で広く使われる耐久性・防水性に優れたシート素材です。

■ サステナブルなイベントの実践 ～千葉湊大漁まつり～

2025年11月に開催された「千葉湊大漁まつり～第49回千葉市民産業まつり～」において、当社は協賛金募集補助から出展者管理、各種申請、制作、設営・運営までを担いました。本イベントでは、環境配慮およびさまざまな来場者への対応を意識した運営に取り組みました。環境配慮については、資源ステーションを設置し、ボランティアによる分別回収や割り箸のリサイクルをするとともにグリーン電力を活用しました。来場者対応については、コミュニケーションボードを用意し、聴覚障がい者や外国人来場者への案内に活用しました。さらに、ベビーケアルームやベビーカー置き場の設置に加え、性別を問わず利用できるトイレと女性専用トイレを適切に配置するなど、安心して利用できる環境づくりに取り組みました。そのほかサインにユニバーサル・デザイン・フォントを採用しました。

サステナビリティ戦略

ESTABLISHING A BUSINESS FOUNDATION 事業基盤整備

DE&Iの推進・アスリート

SOCIAL 社会

人権方針の策定

■ 多様性と尊厳を経営の力に人権方針を策定

当社は2026年3月、すべてのステークホルダーの尊厳を守り、多様な人材が輝く組織の実現に向けて人権方針を新たに策定いたしました。

当社はこれまでも、イベントを通じた心豊かな社会づくりや、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進に注力してきました。今回の方針策定は、それらの取り組みをさらに進め、国際的な基準に則った責任ある企業活動を会社全体で実践していく強い決意の表れです。

今後は本方針に基づき、人権デューデリジェンスの仕組みを構築・運用し、事業活動に関わるすべての人々の人権リスク低減に努めます。同時に、個々のちがいを尊重し合う公平で包摂的な職場環境を追求してまいります。

「NEXT50(次の50年)」を見据え、私たちは人権尊重を経営の根幹に据え、誰もが安心して挑戦できる「強固で強靭な企業」として、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

重点テーマ
雇用と労働
多様性の尊重と公平な機会
取引先との協働
地域社会との関り
プライバシーの保護と情報管理

参考:https://www.cerespo.co.jp/sustainability/purpose.php

■ ダイバーシティイベント・ワークショップの開発

当社は、DE&Iの理解を深め、イベントでの実践につなげる体験型研修プログラム「ダイバーシティイベント・ワークショップ」を開発しました。本プログラムは、当社が開発したカードゲーム「ダイバーシティ・イベント・カード」を使用し、限られたリソース(予算・人員・時間)の中で多様な来場者への配慮事項を選択・議論するビジネスゲーム形式のワークショップです。対話を通じて異なる視点や価値観にふれることでDE&Iを自分ごと化し、実際のイベントで実行可能なアクションへと導きます。今後は、社外に対してもプログラムを提供していくことで、イベント業界全体におけるDE&Iのボトムアップに貢献していきます。

アスリート

当社は、国が推進するスポーツ振興の取り組みに賛同し、2013年に陸上部を設立しました。昨年度は東京2025デフリンピックにおいて、坂田翔悟選手が陸上競技4×100mリレーにおいて金メダルを獲得しました。2026年にはトライアスロン選手を迎え入れ、支援の輪を広げています。今後は競技の枠を超え、所属選手への支援を通じて、日本のスポーツ界のさらなる発展、ならびに地域社会のさまざまな分野における貢献活動に取り組んでまいります。

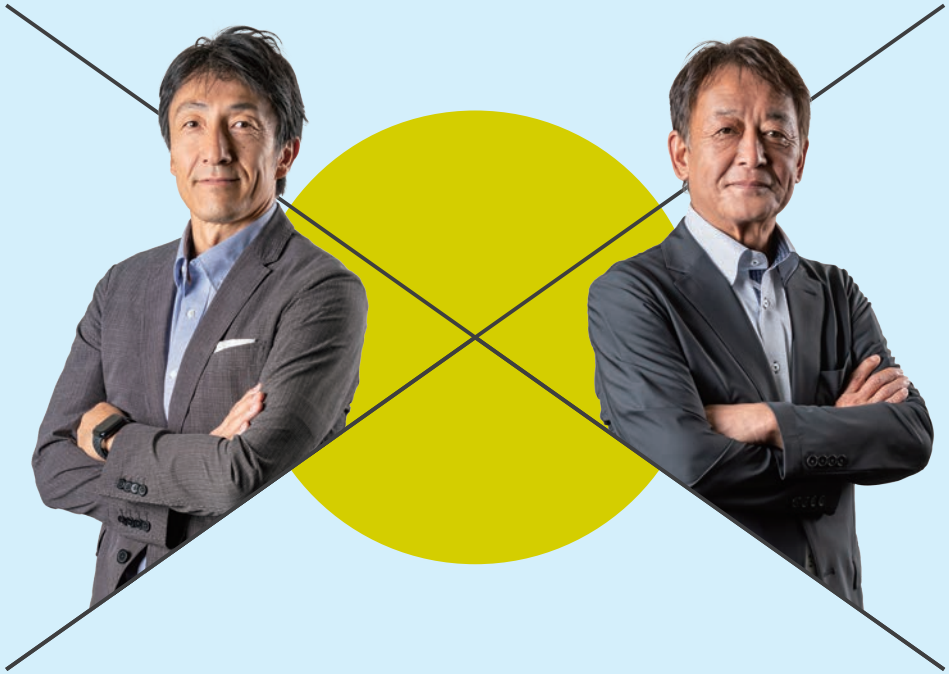
左から2番目が
坂田翔悟選手

上段左から、福永凌太選手、三浦由奈選手、坂田翔悟選手、関麟太郎選手
下段左から、伊藤明子選手、白石黄良々選手

特集[1]：スペシャル対談

スペシャル対談

イベントとスポーツでつなぐ未来へ



一般社団法人Athlete-Bridge　代表理事
朝原 宣治氏

高校で陸上競技を始め、走り幅跳びでインターハイ優勝。大阪ガス株式会社入社後はドイツへ陸上留学。自身4度目となる2008年北京オリンピックの4×100mリレーで銀メダル獲得。2008年に現役を引退後は、指導者・スポーツ解説者として活動。2023年11月にアジアマスターズ陸上競技選手権の4×100mリレーM50クラスにて、44秒42の世界新記録を樹立。

株式会社セレスポ　代表取締役社長
田代 剛

セレスポの新卒採用1期生として1983年入社。営業力および施工力を発揮し、中部エリアおよび関西エリアの拡充に取り組む。2006年に営業本部長に就任。その後、常務取締役、専務取締役を経て、2022年に代表取締役社長に就任。経営と現場の二刀流に邁進。

● 子どもたちに元気と夢を届けたい

田代　朝原さんにご協力いただいた「ゆめスポ50-50! キッズチャレンジ」（以下、ゆめスポ）の第一弾が無事終了しました。これから第二弾、三弾と続いていきますが、朝原さんの力をお借りしたことで、良いスタートが切れたと感じています。

朝原　ありがとうございます。「ゆめスポ」のお話をいただいたとき、とても嬉しく思いました。日本陸上競技選手権大会などさまざまなスポーツ大会の会場設営や運営などに関わってこられたセレスポには、私が現役のアスリートだった頃から長くお世話になってきたという印象があります。ご協力できることがあるならばと、迷いなく参画を決めました。

田代　そう言っていただけるのは、私としても非常に嬉しいことです。「ゆめスポ」は、当社が2027年7月に創立50周年を迎えるにあたり立ち上げた社会貢献プロジェクトです。当社はイベントの企画から設計、会場設営や運営などを行っており、記念式典や地域振興イベントはもちろんのこと国民スポーツ大会、全国高校総体、日本陸上競技選手権などスポーツ関連のイベントに多数携わってきました。イベントを通じて笑顔のある明るい社会づくりに貢献することが、当社のミッションといえます。

そうした中で、イベントを通して子どもたちとふれあう機会に恵まれてきました。たとえばリハーサルなどでは、子どもたちに進行を説明する場面があり、そんなときに「校長先生」と呼ばれたことも一度や二度ではありません。

朝原　校長先生ですか（笑）どうしてそう呼ばれるのでしょうか。

田代　子どもたちにとっては、イベントの進行を説明している私たちの姿が、先生のように見えたのかもしれません。私たちはイベントを支える裏方ですが、携わるイベントを通して子どもたちに元気や夢、笑顔を与える活動をしたいと考えています。そのために今回も子どもたちを対象にした活動にしたいと真っ先に思いました。

朝原「ゆめスポ」のイベント内容はどのように決まっていったのですか。

田代 社員と一緒になって議論していくなかで、「日本の未来を担う子どもたちに、スポーツの楽しさを届け、元気と夢を与える」という目的と、「トップアスリートから直接指導の機会を得られる場」という方向性が定まっていきました。

朝原 社員のみなさんとの対話から生まれていったんですね。

田代 当社は2013年から所属アスリートの活躍を支援すると同時に、陸上教室の開催などを通じて、これまでも地域社会へ貢献できることを模索してきました。「ゆめスポ」はまさに、これまでの活動の集大成ともいえます。

● スポーツを通して学べることの幅広さ

朝原 私自身もスポーツに関連したイベントを主催している側ですが、私がイベントを開催している目的と「ゆめスポ」開催の目的は何ら変わらないと思いました。

田代 まさに共通するところがあると思ったことも、朝原さんに声を掛けさせていただいた大きな理由です。朝原さんのおっしゃるイベントとは、朝原さんが代表理事を務めておられる一般社団法人Athlete-Bridgeでの活動のことですね。

朝原 そうです。陸上競技の基礎を伝える「陸上・かけっこ教室」や、世代や障害の有無、運動能力のレベルなどに関係なく、運動やスポーツを楽しんでもらいながら地域活性化を目指す「NOBY SPORTS CLUB」などを主宰しています。

アスリートのセカンドキャリアを応援したいという思いを原動力にAthlete-Bridgeを立ち上げましたが、アスリート支援だけにとどまらず、スポーツを通して未来を担う世代のために何かできればという思いも強くあります。

田代 スポーツに触れる機会の創出に、朝原さんはどのような可能性を感じていらっしゃいますか。

朝原 コロナ禍では、学校でも子ども同士の接触が制限され、みんなで集まりたくても集まれない期間が続きました。また少子化によって部員数が減ったり、労働時間の問題や専門性の有無などの理由により、学校の先生方が部活動の指導にあたるのが難しくなり、学校での部活動が維持しにくい状況もあります。だから、みんなで集まってスポーツに触れ、交流する機会の創出は、子どもたちにとってとても良い体験の場になると感じています。必要とされている場でもあるでしょう。

田代 確かに子どもたちが体を動かす機会は減っているように感じます。特に小学生や中学生といった年頃の心身の発育にとって、運動は欠かせない要素だと思います。

朝原 もちろん心身の発育に運動は不可欠ですし、身体能力を高めたいという目的でイベントに参加してくる子どもは多いです。しかし「NOBY SPORTS CLUB」の参加者になぜクラブに参加しているのかとアンケート調査してみたところ、「友達をつくりたい」「競技というより、運動を楽しみたい」といった声が多く見られました。スポーツや運動をしたいと思う目的は実は幅広いのです。

例えば、先日開催されたFIFAワールドカップ2026で日本チームが規律正しいと評されたといった話が出ていましたが、チームワークやコミュニケーションといった面も楽しみながら体得することができる点もスポーツの魅力といえるでしょう。

● 熱気にあふれた「ゆめスポ」に手応え

田代 2026年5月に開催された世界トライアスロン・パラトライアスロンシリーズ横浜大会の関連イベントとして

「ゆめスポ」が開催されました。横浜赤レンガ倉庫を会場にした「走り方教室」や、山下公園でのスポーツ適性診断「DigSports」など、盛りだくさんの内容でしたが、朝原さんはイベントの雰囲気をどう感じられましたか。

朝原 私が担当した「走り方教室」には、140名の親子が参加してくれました。トライアスロンの大会に関連していたので、トライアスロン経験者が多いと思っていましたが、体を動かすことに興味のある親子の参加が多くて、特にお父さんが熱心でした。普段どの程度、体を動かす習慣があるのかが分からないので、急に走って大丈夫かなと思うくらい全力で走るお父さんを見て、少しハラハラしたくらいです。けれど子どもにとって、親が必死になって何かに取り組む姿を見るのはいいことだと思いますし、一緒に走ることでコミュニケーションも取れます。嬉しそうに親子で話している姿を見て、こちらも嬉しくなりました。

田代 親子イベントに参加する保護者の世代は、朝原さんの現役時代のご活躍を見て育った世代でしょうから、子どもより張り切っていたのではないですか。

朝原 私が登場すると「オリンピアンだ」といった目で見てくださる方も少なくないです。私が開催しているイベントでも、元トップアスリートから直接指導を受けられるということで、子どもよりも保護者の期待が大きい場合もあります。けれど子どもにとって私は単に知らないおじさんで、子どもは目から情報を得るので、いくら口頭で説明してもおじさんが何か言っているという程度にしか受け止めてくれません。けれど私の体がしっかり動けていることを目にすると、子どもたちも納得します。特に小学生くらいは、何より見本を示すこと。それで「この人の動きはすごい」と思ってもらえたら、ちゃんと指導どおりに動いてくれるようになるものです。

● スポーツで日本全体を元気に

田代 「ゆめスポ」は、2027年3月までかけて全15カ所での開催を予定しています。当初の計画では1カ所での開催でしたが、こういったイベントを考えているという話をすると、「うちでも開催してほしい」という要望が北海道から九州まで全国の部署からどんどん集まってきました。これらの声に応えるためにも全国各地のスポーツイベントと連携して行っていきます。

当社には全国各地のイベントやその協力会社との強固なネットワークがあるので、実現できることだとは思いますが、先に朝原さんがおっしゃっていたとおり、体を動かす場、スポーツを通してコミュニケーションを図れる場が求められている証なのでしょう。

朝原 やはりこうしたスポーツイベントへのニーズは、全国的に高いですね。

田代 そうですね。当社は2011年に起きた東日本大震災後に、自分たちにも何かできないかと考え、被害の大きかった岩手県下のスポーツ少年団を支援しています。また国民スポーツ大会に携わっている経緯もあり、2016年に岩手県で「2016希望郷いわて国体（第71回国民体育大会）」が開催されたことは、感慨深いものがありました。その際に感じたのは、スポーツは健康な体をつくるだけではなく、人と人とのつながり、優しさや思いやりが交わされることによって、その地域が元気になる、街が明るくなるということです。スポーツの力とはそれくらい大きなものだと、ともすれば日本全体を元気にできるほどの力をもつのだと感じています。

朝原 そうですね。田代社長は、イベント開催に携わる際に大切にされていることはありますか。

田代 さまざまなイベントを手掛けてきましたが、ただイベントは手段であって目的ではありません。イベントを実施すること自体が目的になるようではいけないと常に考えています。

朝原 手段であって、目的ではないとは。

田代 どんなイベントにも目的があります。例えばスポーツイベントであれば、アスリートが自身の力を十分に発揮して、納得できる記録を残せる場となることです。イベントを成功させることと主催者の目的を達成することは別の問題で、私たちはやはり目的を達成することに重点を置くべきです。

そのためには、イベントに参加する人たちだけでなく、私たちのようなイベントをつくる側も含め、イベントに関わる全ての人が熱量をもつことが大事です。事務的に作業をこなせばイベントが実施できるという感覚では、とりあえずイベントをやり終えたというだけ。目的を達成するということには程遠いイベントにしかならないと思いますね。

● 次の50年に向けて、一歩を踏み出して

田代 「ゆめスポ」は、当社の次の50年を見据えて始めた活動のひとつです。大切なのは、こうした活動を一過性のものにせず、NEXT50に向けていかに継続し、広げていくかということです。まさにこれからが重要だと捉えています。

朝原 私もさまざまな活動を展開していますが、どんな活動でも継続していくのはやはり難しいです。結局のところ予算がなければ開催は困難です。例えば子どもたちのためでもいいですし、アスリートの活躍の場を広げようなど明確な目的があり、それを実行しようという強い想いのある人がいて、そこに協力しようとする企業などが存在して初めて継続できるものです。

アスリート同士の交流は多いですが、スポーツの魅力を伝えるイベントを企画・運営する企業や組織とのネットワークは十分ではありません。機会を生み出すための手段、ノウハウをもってはいません。だから手段やノウハウをもっているセレスポのような会社とタッグを組むことで、より質の高いイベントを開催することが可能になると考えています。

田代 シナジーが生まれますね。

朝原 今回の「ゆめスポ」のように子どもを対象としたものだけでなく、私の活動の軸にもなっているアスリートのセカンドキャリア支援といったところにも、企業の支援が不可欠です。アスリート支援は未来の人材育成、社会貢献だとも思っているので、そうした面でも協力し合えたらと思っています。

田代 素晴らしいですね。これまで当社が事業を通じて培ってきた経験やネットワークを生かしながら、今後も「ゆめスポ」のような取り組みを通じて、社会に還元する機会をさらに広げていきたいです。当社にはスポーツ以外のイベント開催実績も豊富にあります。その一つひとつを社会課題の解決につなげていける力を備えた会社でありたいです。そのためにも、今後も朝原さんに力を貸していただきたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

ゆめスポ50-50!キッズチャレンジ
https://www.cerespo.co.jp/yumespo_50-50/

人材戦略

Human Resources Development 人材戦略

エンゲージメントの向上

SOCIAL 社会

人材育成体制の変更

■ 組織全体で紡ぐ次世代の力

現在、当社の従業員構成において若手社員の比率が高まっています。これからのセレスポを担う次世代の育成は、経営基盤を強固にするための最重要課題です。この変化を契機として、当社は人材育成の仕組みを見直し、新たな教育体制へと舵を切りました。

その中核となるのが、新入社員に対するOJT体制の見直しです。従来の教育担当者による1対1の指導形式を改め、「配属部署全体で育てる」体制へと変更いたしました。指導を特定の従業員に依存せず、組織全体で支えることで、多角的な視点や確かなスキルを偏りなく吸収できる環境を整えています。また、現場の負担を分散させつつ、部署全体の育成意識を高める相乗効果も生まれています。各部署における教育と定期的な集合研修を組み合わせていくことで、即戦力化とスキルや知識の平準化に取り組んでいきます。

さらに、当社の中核業務および視野に入れていく業務に必要なスキルを整理した上で、教育機会、習得機会をそれぞれ設定していくことで、社員が目指すそれぞれのキャリアに向けた成長につなげていける環境を整えています。組織の総力を挙げて「自走式人材」へと導く新たな育成体制により、若手社員が生き生きと挑戦し、能力を最大限に発揮できる組織づくりを推進してまいります。

■ 新入社員コメント

入社当初は専門用語も分からない状態でしたが、気軽に相談できる温かい環境に支えられ、先輩方に教わりながら業務を覚えてきました。またOJT体制の変更を機に、担当業務以外の知識や先輩方の経験談に触れ、通常業務の中だけでは見えない「当社の強み」を深く理解する貴重な機会となりました。

田村 璃々花
大阪支店 営業課

推奨資格の取得例

イベント業務管理士	1級	27名
イベント業務管理士	2級	23名
イベント検定		88名

自主的な挑戦を支える人材育成制度の拡充

セレスポは、社員一人ひとりの自発的な成長とキャリア形成を力強く後押しするため、「自己啓発支援制度」および「推奨資格制度」を導入しています。

本制度は、「自走式人材」の育成に向け、社員自らが課題意識を持って専門性を高める環境を整えることを目的としています。会社が個人の意欲的な挑戦を多面的にバックアップすることは、社員の働きがいや会社への愛着、すなわちエンゲージメントの向上に直結します。

社員の成長という個人の力を組織全体の強固な基盤へと変え、お客さまへ提供する付加価値を高めることで、持続的な企業価値の向上へとつなげてまいります。

1人当たり研修参加回数

22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
0.6	1.1	1.8	1.6	1.7

特集[2]：取締役×社員 座談会

CROSS TALK

特 集

自ら考え、動き、未来をつくる ― 社員と考えるセレスポのNEXT50 ―

現場で磨かれる、自走式人材のリアル

小林 本日は、2025年度の社内表彰において、それぞれの現場での取り組みが評価された3名に集まってもらいました。評価に至る背景には、現場での判断や関係者との調整、周囲を巻き込む工夫があったと思います。まずは、今回の評価につながった案件の概要と、その中でご自身が担った役割、そして現場で直面した難しさについて聞かせてください。

磯村 私は、さいたま支店の「スポーツ事業推進課」という新しく立ち上がったチームでマネージャーを務めています。評価してもらったのは、あるアーバンスポーツの国際大会の立ち上げ案件です。延べ10日間にわたって3つの会場を並行して運営し、海外からも400人以上の選手が集まるという、かなり大規模なフェスティバルでした。

一番大変だったのは、お話をいただいた時点で、決まっていたのが会場と競技スケジュールだけだったことです。組織図もなければ、いつまでに何を決めればいいかという全体工程も、話し合うための会議体もありません。何が課題なのかさえ見えない状況から、すべてを組み立て

ていく必要があり、そこが一番大きな壁でした。

小林 まさに白紙からのスタートだったわけで、いかにお客さまからの信頼を得られているかが伝わりますね。羽佐間さんはいかがでしょうか。

羽佐間 私は生涯スポーツ推進室という部署に所属していまして、入社2年目から10年近く、毎年47都道府県の持ち回りで開催される「国民スポーツ大会」を担当しています。昨年度の滋賀大会において、私が担当した高島市と草津市という2つの自治体では、野球、ソフトボール、バレーボール、バスケットボール、さらには銃剣道など、計3会場・6競技の設営の案件が重なっていましたが、その全体を総合的に管理した点を評価してもらいました。

苦労したのは、国民スポーツ大会の競技が約2週間の間に一斉に開催されるため、設営のタイミングが完全に被ってしまうことです。しかも、高島市と草津市は、琵琶湖を挟んで反対側という物理的な距離があります。移動だけでも一苦労な中、各会場に配置された社内の応援メンバーを統括しながら、どうやって自分の工程を組んで効率よく現場を回るか、毎日頭を悩ませていました。

小林 広大なエリアで複数の競技を同時に動かすのは、スケジュール管理だけでも本当に大変ですよね。では、入社2年目を迎えられた牧野さん、お願いします。

牧野 はい。入社してすぐの4月・5月から大型案件が立て続けにあり、上司やOJTの先輩の打ち合わせに同行させていただきながら、現場に足を運んでイベントの始まりから終わりまでを必死に学びました。

その中で、5月にあった大阪・関西万博関連の大型イベントに1週間ほど応援に入り、そこでの現場対応や、当日の動きを評価してもらいました。大学時代にスポーツイベントのボランティアや、プロバスケットボールBリーグのインターンシップを経験していたことがベースにあり、「自分が今、ここでどう動けば全体の運営がスムーズに回るか」を考えることができたのだと思います。

ただ、新人としての最大の壁は、とにかく知識も経験も圧倒的に足りないことでした。図面の見方や備品の名前すら分からない中で、次々と進んでいく現場に対し、自分が今どう動けばいいのかを判断するのは本当に難しかったです。

小林 入社間もない段階で、大型案件の中に入り、分からないことが多い中でも自分なりの役割を見つけようとした経験は、とても大きいですね。そこにセレスポが大切にしている成長のあり方が表れていると思います。

「自走式人材」として、自ら考え、動いた瞬間

小林 皆さんの現場には、決まった手順をなぞるだけでは進められない難しさがありますよね。会社が目指す「自走式人材」というのは、単に「一人で何でも勝手に進める人」ではありません。会社の目標やお客さまの期待をきちんと理解した上で、自分の頭で考え、周囲と合意形成をしながら動ける人のことです。先ほどお話しいただいたような

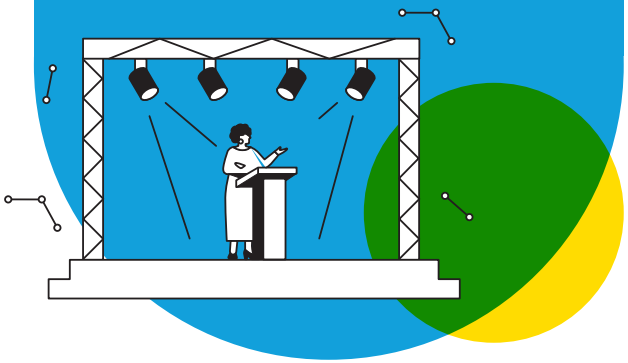
座談会メンバー

小林 哲也
取締役

磯村 諒
さいたま支店
スポーツ事業推進課 課長

牧野 向日葵
神戸営業所
営業課

羽佐間 太志
生涯スポーツ推進室
営業2課 課長



状況の中で、「自分で考えて動けたな」と手応えを感じた具体的な場面はどこでしたか。

磯村 私が「自分で動けている」と実感できたのは、今回の国際大会の組み立てにあたり、自分自身が「ハブ」になってあらゆる関係者を巻き込む仕組みを作れたときです。前例のない大会でしたし、私一人の知識では分からない専門領域がたくさんありました。そこで、社内の各部門はもちろん、外部の協力会社や専門業者まで、全員を巻き込んで推進していきました。それぞれのプロから意見や課題を吸い上げて、それを土台にみんなで検討して決定していく。その全体のファシリテートを自分が主体となって進められたことで、大会を現実の形に落とし込むことができました。

判断に迷った時は、「主催者側の目線」を持つことを意識しました。例えば、主催者が関係各所に説明する時、必ず筋の通った理由が必要になります。そこで、主催者が困らないよう、必要な資料やリスクへの代替案を先回りして提供することを徹底しました。

入社当時の自分と比べたら、全体を俯瞰して人脈を広げながら動けるようになったことは大きな成長だと思います。

羽佐間 国民スポーツ大会を形づくる「実行委員会」「競技団体」「施工側」の三者三様のこだわりがある中で、一番良い落とし所を見つける提案をし続けた場面です。例えば、競技団体からは「こういう仕様にしたい」という強い要望があっても、施工側からは「構造や予算の都合上、それは難しい」という意見が出ます。その際、私はとにかく双方の言い分を「徹底的に聞く」ことに徹しました。元々コミュニケーションが得意なタイプではないからこそ、まずは聞き役に回り、みんなの言い分を持ち帰って社内の専門家や技術者に相談し、「この代替案なら、安全に施工できて競技のルールも満たせます」という提案を繰り返しました。

私の意思決定の基準は、「現場の安全を守りつつ、お客さまのこだわりも諦めないこと」です。みんなの声を聞き、現場のリアルを知ったことで、自信を持ってさまざまな案を出せるようになったと感じています。

牧野 私の所属する神戸営業所は全部で5人しかいないので、大型案件を動かすには、新人だからといって指示を待っている余裕はありません。そのため、サブ担当として入った案件では、先輩の負担を少しでも減らせるように、積極的に手を挙げて動くことを意識しています。もちろん、分からないことだらけですが、社内には「聞くことは恥ずかしいことじゃない」という雰囲気があり、営業所内だけでなく、大阪支店や物流センターなど、あらゆる先輩方に自分から電話をして教えを乞いました。自分なりに考えた上での行動でしたから、入社当初の自分からすれば、すごく大きな一歩だったと思います。

入社当初は目の前の作業をこなすだけで精一杯でしたが、9月には兵庫県主催のプロポーザル案件にサブ担当として参加し、企画から出展者集め、当日のスケジュール構築までを経験しました。そして、2年目を迎えた今は、チームの状況を見ながら「どうやったら、お客さまが本当に楽しんでくれるか」へと視野を広げて考えられるようになったことが、一番の成長だと感じています。

小林 皆さんのお話に共通しているのは、目の前の状況を受け止め、自分にできることを考え、周囲と連携して現場を前に進めていることです。経験年数や立場は違っても、そこに自走式人材の姿が表れていると思います。

セレスポらしさを体現する「顧客起点」と「現場対応力」

小林 セレスポの仕事は、お客さまの本当の目的を理解し、その場でベストな答えを出していく「現場対応力」が問われます。皆さんのこれまでの経験の中で、セレスポらしい現場対応力が発揮されたなと感じるエピソードや、嬉しかったお客さまの言葉はありますか。

磯村 今回の国際大会では、海外の運営スタッフや選手の方々から、当日になって突発的な要望が次々と持ち込まれました。文化や言語の違いがある中で、現場の状況を瞬時に判断し、スタッフの配置を臨機応変に組み替えて対応できたことは、まさに現場対応力だったと思います。

何より心に残っているのは、大会が無事に終わったとき、お客さまから「セレスポが真ん中にいてくれなかったら、この大会はできていなかった。本当にありがとう」と言っていただけたことです。ゼロから人との繋がりを作り上げてきた

プロセスを見ていてくださったんだなと、胸が熱くなりました。

羽佐間 私は、国民スポーツ大会の現場における皇族方のご観覧への対応が、まさにその最たる例だと思います。前日の競技がすべて終わってお客さまが退場された後、専用の観覧席やセキュリティ用のフェンス配置をするのですが、安全対策などを踏まえた急な変更が発生することも多くあります。そこで、準備段階から資材を多めに搬入し、素早く対応していきます。この馬力はセレスポならではのDNAだなと思います。

牧野 私は、自分の教育担当の先輩が、ある除幕式の現場で見せた仕事が今も忘れられません。一般的な、紐を引けば幕が落ちるようなものではなく、建物の壁面にガッチリと貼り付けられているロゴマークや建物名の銘板を除幕するという、非常に特殊なオーダーでした。しかも、市長が出席され、メディアもたくさん入る重要なセレモニーです。先輩は事前の現地調査で構造上の問題を瞬時に見抜き、部署の垣根を超えて制作や施工の担当者と何度もディスカッションを重ねていました。さらに、実物と全く同じ環境を再現したリハーサルを何度も行ったんです。結果は大成功。単なる現場での思いつきや機転だけでなく、お客さまのためにリスクを予測し、事前に検証を行うことこそが、本当の意味での「現場対応力」なのだと学びました。

小林 セレスポの現場対応力とは、当日の機転だけではないのだと改めて感じます。お客さまが本当に実現したいことを理解し、起こり得るリスクを先回りして考え、社内外の関係者を巻き込みながら準備を重ねていく。その積み重ねがあるからこそ、想定外のことが起きても、現場で最善の対応ができるのだと思います。こうした力を一人ひとりの経験で終わらせず、組織全体の力として磨いていくことが、次の50年に向けたセレスポの大きな強みになると感じました。

個人からチームの力へ。NEXT50への挑戦

小林 セレスポの未来は、現場で日々工夫し、挑戦している社員一人ひとりの行動から生まれているのだと改めて強く感じます。最後に、これからの50年を見据えたNEXT50に向けて、ご自身が新しく挑戦したいことを教えてください。

磯村 私が今回、ゼロから大会を形にできたのは、過去にいくつもの主催者団体へ出向させていただき、セレスポの通常業務だけでは得られない「全体を見渡す視界」と「人脈」を築かせてもらったからです。この出向経験という会社からもらった財産を自分だけのものにせず、新しく立ち上がった「スポーツ事業推進課」のメンバーや、支店の仲間にどんどんシェアしていきたいと考えています。

具体的には、お客さまの組織がどう成り立っているかを理解することです。ここが分かると、先回りした提案の質が格段に上がります。今回の案件は2030年に開催予定の、さらに大きな国際大会を見据えた前段のプロジェクトでもあります。その本番に向けて、誰でもハブとなって巨大案件をコントロールできるような体制を、全社に広げていきたいです。

羽佐間 私は10年間国民スポーツ大会を担当してきて、会社のプロジェクトとして全国から応援メンバーが駆けつけてくれる、その支えがなければ現場は絶対に回らないと痛感しています。だからこそ、今度は現場の立場から「みんなが無理なく働ける仕組みづくり」に挑戦したいと思っています。イベントの最前線は、夜間作業もあるなど、メンバーの体力に頼ってしまう場面がまだ残っています。

これからは、その現場対応力だけに甘えるのではなく、計画の段階から効率的な工程を組み、適切な人員配置と適正な利益をしっかりと確保するなど、お客さまにも当社の社員にも無理をさせないモデルケースを作り上げたいです。セレスポが業界に先駆けて「持続可能で、しっかり休めるイベント運営の仕組み」を創り、それを後輩たちに残していきたいですね。

牧野 私はこの1年、本当に温かい環境で育てていただきました。神戸営業所の先輩方は、私がどんなに初歩的な質問をしても嫌な顔一つせず、いつも一緒に考えて答えを出してくれました。この「分からないことをすぐに聞ける、失敗を恐れない雰囲気」こそが、新人が一歩を踏み出すための最高の土台だと思います。

そして、私が次にやるべきことは、まず一日も早く一人前の戦力になって先輩方を支えることです。新しく入ってくる後輩に対しても、自分が先輩方にしてもらったように、分からないことをすぐに聞ける安心感を与え、徹底的にサポートしてあげることです。新人がのびのびとチャレンジできるチームの雰囲気づくりを、現場から繋いでいきたいです。

小林 皆さんのような「自走式人材」がセレスポの最大の財産であり、他社が真似できない優位性の源泉です。これからの50年を支える担い手として、周囲にもそのエネルギーを広げていってください。本日はありがとうございました。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

● 基本的な考え方

当社は「セレスポの幸福」の実現に向け、中長期的な企業価値の向上とステークホルダーとの良好な関係の維持・発展に努めております。次の考え方に基づき、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組んでまいります。

1. 健全性と透明性が確保された迅速な意思決定を可能とする体制整備を進める
2. 株主の権利を尊重し、平等性・透明性を確保する
3. 会社情報を適切に開示する
4. 株主総会を株主との対話の場と位置付け、株主視点に立った真摯な対応を実践する
5. SDGsへの取り組みを進めることで企業理念の実践に努める

● 内部統制システムの強化

当社は、会社法に基づき「内部統制システム構築に関する基本方針」を定めており、取締役会はその整備状況を確認・検証し、必要に応じて見直しを行っております。

● 取締役会

取締役8名（うち、社外取締役1名）、監査役3名（うち、社外監査役2名）で構成され、月1回以上開催。
経営に関する重要事項を審議・決定しております。

● 監査役会

監査役3名（うち、社外監査役2名）で構成され、月1回以上開催。

監査役会で定めた監査方針に基づき、取締役の業務執行の監督を実施するほか、重要な社内会議での意見陳述を行っております。

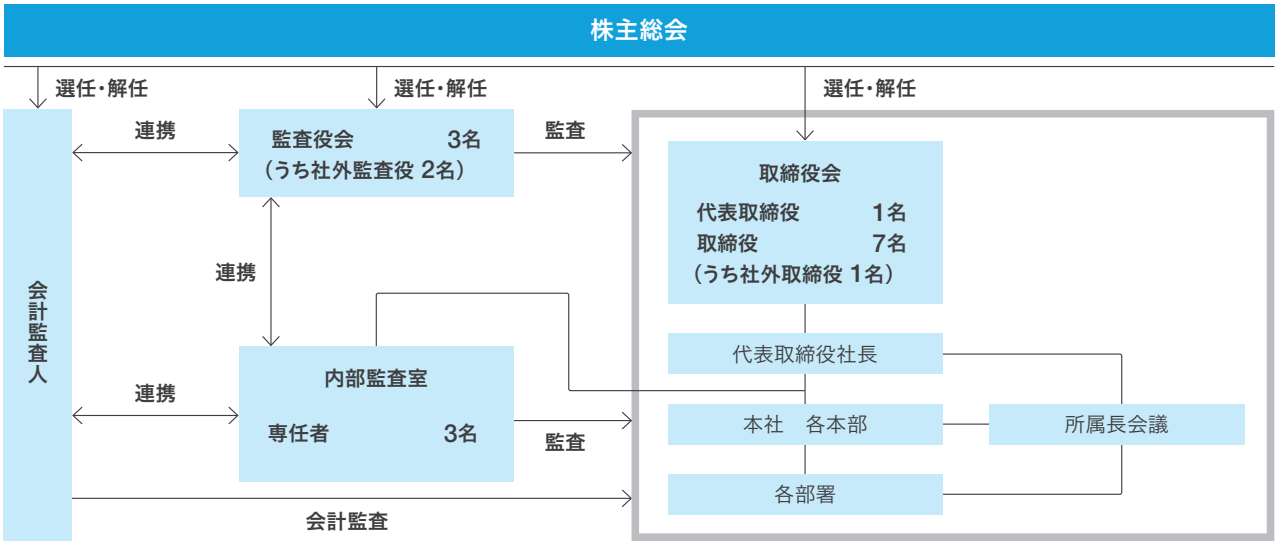
● 役員ミーティング

代表取締役、取締役で構成され、適宜開催。取締役会に準ずる機関として、重要事項の審議・検討を行っております。

● 所属長会議

代表取締役、取締役、監査役、各部門および各部署の責任者で構成され、原則月1回開催。各部門の業務執行状況の管理、部門間での情報共有ならびに相互チェックを実施しております。

コーポレート・ガバナンス体制図



役員紹介

代表取締役社長　田代 剛

1964年生まれ。1983年、株式会社セレスポ入社。名古屋支店長として中部エリアの営業力および施工力強化に取り組む。2007年、取締役就任。行幸啓行事をはじめとする大型案件の元請受注環境を確立し、ロイヤルイベント事業を牽引する。2022年、代表取締役社長就任。社会変化に適応し続けられる「強固」で「強靭」な組織づくりに取り組む。

常務取締役　生田 茂

1963年生まれ。1982年、株式会社セレスポ入社。東京支店長、生産本部長を歴任。営業・施工の幅広い業務に従事。2015年に取締役就任後は事業支援部長として全社にわたる業務構造改革を推進。2019年、常務取締役就任。現在、事業本部長として中長期の事業戦略立案およびそれに向けた組織体制の強化を担当し、企業価値向上に取り組む。

常務取締役　堀貫 貴司

1961年生まれ。株式会社三菱銀行にて国内支店長などを歴任。2013年、執行役員経理部長として株式会社セレスポに入社。2014年、取締役に就任。本社部門の組織体制の整備に尽力。2022年、常務取締役に就任し、コーポレート本部長として法務、財務、会計、人事、IRなど管理部門関連業務全般を幅広く管掌する。

取締役　松田 英彦

1962年生まれ。1985年、株式会社セレスポ入社。東京支店長やさいたま支店長などを歴任。イベント制作の現場責任者として営業・制作の幅広い業務に従事。2019年、取締役就任。現在、事業本部副本部長として営業開発および社外連携を推進するとともに、全社にわたる営業関連業務の支援を担当する。

取締役　林 秀紀

1974年生まれ。1996年、株式会社セレスポ入社。愛知支店長や名古屋支店長を歴任。営業分野において幅広い業務に従事。2018年、執行役員就任後は、全国の営業拠点を牽引。2021年、取締役就任。2022年、コーポレート本部副本部長就任。2024年、事業本部副本部長兼事業支援部長就任。事業支援部内全般を担当するとともに2027年国際園芸博覧会に向けた業務推進を担当する。

取締役　小林 哲也

1971年生まれ。1994年、株式会社セレスポ入社。関西施工センター支店長や大阪支店長を歴任。営業・施工の幅広い業務に従事。2022年、執行役員就任後は、その卓越した見識と実績を生かし、全国の営業拠点を牽引。2024年、取締役就任。現在コーポレート本部副本部長兼人事総務部管掌として管理部門全般を担当する。

取締役　久保田 裕

1977年生まれ。有限責任監査法人トーマツにおいて公認会計士として、会計および監査の幅広い業務を経験。2017年、セレスポに入社。2021年、執行役員経理部長に就任。2026年、取締役就任。現在コーポレート本部副本部長兼経理部長として経理体制の構築、財務全般の管理、予算の策定および管理、リスク管理を含む内部統制の整備において中心的な役割を果たす。

社外取締役　奥田 かつ枝

1963年生まれ。三菱信託銀行株式会社にて不動産開発、国際部門予算・財務管理を担当。その後不動産鑑定業界に転じ公益社団法人日本不動産鑑定士協会連合会常務理事などを歴任。2018年、当社社外監査役就任。2022年、当社社外取締役就任。現在、株式会社九段緒方総合鑑定代表取締役、Umios株式会社社外取締役、国土交通省審議会専門委員などを兼務。法務、経営、財務など幅広い知見を有する。

役員紹介

常勤監査役　中澤 龍男

1957年生まれ。日産自動車株式会社において豊富な国際経験を有する。2001年に株式会社セレスポ入社。人事、総務、内部監査、営業、営業支援と多様な業務を歴任。2021年、監査役就任。豊富な経験と広い見識を生かし、監査役として株主の目、法律の目、社会の目の3つの目を働かせ、実効性の高い監査を行う。

社外監査役　石川 浩平

1981年生まれ。監査・会計・コンサルティング等に精通しており、公認会計士として、星山税理士事務所、御成門公認会計士共同事務所、監査法人アリア、有限責任監査法人トーマツに在籍。現在は監査法人FRIQ代表パートナーを務める。2022年、当社補欠監査役を経て、2023年、当社社外監査役就任。豊富な経験と実績により、監査役として公正中立且つ実効性の高い的確な提言を行う。

社外監査役　遠藤 直子

1978年生まれ。弁護士として企業法務の分野に精通し、幅広い経験を有している。2001年、第一生命保険相互会社入社。2007年、司法修習生採用を経て、2008年、弁護士登録、弁護士法人小野総合法律事務所入所。2019年、日本カーバイド工業株式会社 社外取締役就任。2023年、当社社外監査役就任。豊富な経験と法務に関する広い見識により、監査役として公正中立且つ実効性の高い的確な提言を行う。

取締役・監査役の専門性

	企業経営	事業戦略	営業・マーケティング	財務・会計	法務・リスクマネジメント	人事・労務	情報システム	サステナビリティ	イベント制作
田代 剛	●	●	●		●			●	●
生田 茂	●	●	●			●		●	●
堀貫 貴司	●			●	●	●	●		
松田 英彦	●	●	●				●	●	●
林 秀紀	●	●	●				●		●
小林 哲也	●	●	●						●
久保田 裕		●		●	●				
奥田 かつ枝	●			●	●	●			
中澤 龍男				●	●	●			
石川 浩平	●			●	●				
遠藤 直子	●				●	●			

執行役員

執行役員 事業支援部副部長	朝比奈 徳洋
執行役員 SP・PR イベントオフィス支店長	唐沢 洋平
執行役員 人事総務部長 兼 広報室長	越川 延明
執行役員 パブリック事業部長	平山 正人
執行役員 東京支店長	作永 博貴
執行役員 スポーツ事業部長	朝岡 大輔

社外監査役メッセージ

信頼を礎に
強固で強靭なセレスポへ、
その進化を支えます

社外監査役 **石川 浩平**

社外監査役に就任してから3年が経ちました。

この3年間は、セレスポにとって決して平坦な道のりではありませんでした。指名停止という大きな逆風の中で事業を継続し、信頼を回復していくことは容易なことではありません。しかし、その厳しい環境だからこそ、この会社が本来持っている強さを改めて実感する機会にもなりました。

私が最も強く感じたのは、「信頼は数字以上の経営資源である」ということです。業績は回復基調にありますが、その背景には、「またセレスポにお願いしたい」と言ってくださるお客さまの存在があります。長年積み重ねてきた現場での対応力、一つひとつの仕事に真摯に向き合う姿勢、そして社員一人ひとりがお客さまとの約束を守り続けてきたこと。こうした地道な積み重ねが、この困難な局面でも会社を支えてきたのだと思います。監査役として現場や経営陣の議論に接する中でも、その土台となる企業文化の強さを実感しています。

現在推進している中期経営計画Ⅵは、2027年の創立50周年を一つの節目としながら、その先の未来を見据えた重要な取り組みです。私は、その中でも「自立自走式人材の育成」というテーマに大きな期待を寄せています。イベント事業は、人が価値を生み出す仕事です。どれほどデジタル化やAIが進展しても、最終的にお客さまから選ばれる理由は「この人に任せたい」「セレスポに任せたい」という信頼です。だからこそ、一人ひとりが主体的に考え、挑戦し、組織全体で知見を共有していく文化は、今後の競争力そのものになると考えています。

一方で、その実現には継続的な努力が欠かせません。人材育成は制度を整えれば完成するものではなく、経営陣と現場が対話を重ね、お互いを理解し続けることで初めて文化として定着します。田代社長が全国の拠点を訪問し、社員との対話を重ねていることや、タウンホールミーティング、1on1ミーティングなどの取り組みは、その意味でも非常に重要です。こうした地道な積み重ねこそが、次の50年を支える組織力につながっていくと期待しています。

また、企業価値向上という観点では、収益力の強化も重要なテーマです。コスト上昇や人材確保など経営環境は依然として厳しいものがありますが、「選ばれる会社」であり続けることと、「適正な利益を確保できる会社」であることは両立しなければなりません。加えて、上場会社としては資本市場との対話をさらに充実させ、PBR（株価純資産倍率）など市場からの評価も意識した経営を進めていくことが、中長期的な企業価値向上につながるものと考えています。

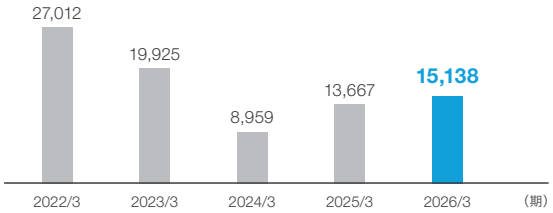
そして何より忘れてはならないのが、コンプライアンスとガバナンスです。企業価値は、優れた業績だけで築かれるものではありません。法令を遵守し、誠実に行動し続けるという当たり前の積み重ねが、社会からの信頼を支えています。監査役として取締役会や監査を通じて感じるのは、ガバナンスとは単に不備やリスクを指摘することではなく、「より良い会社を一緒につくるための対話」であるということです。

セレスポには、困難を乗り越えてきた経験があります。そして、その経験を次の成長へとつなげる力も備わっていると私は信じています。現場力、人間力、そして信頼という財産を次の世代へ引き継ぎ、「強固で強靭なセレスポ」を実現していくことを心から期待しています。私も社外監査役として、健全なガバナンスの実現と持続的な企業価値の向上に向け、その歩みを全力で支えてまいります。

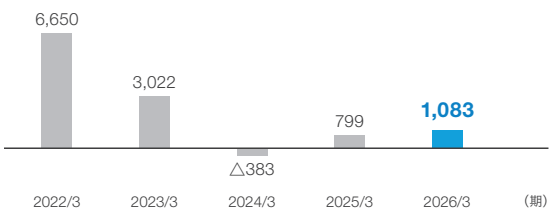
財務・非財務ハイライト

財務指標

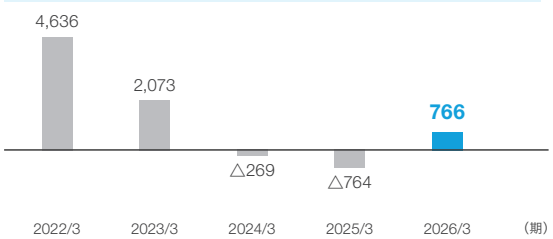
売上高(百万円)



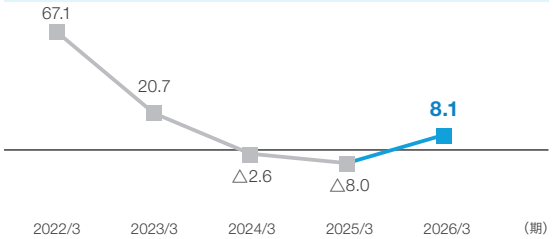
営業利益(百万円)



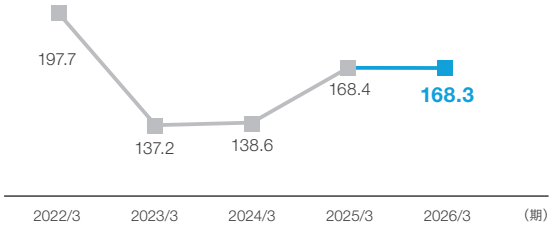
当期純利益(百万円)



自己資本当期純利益率(%)

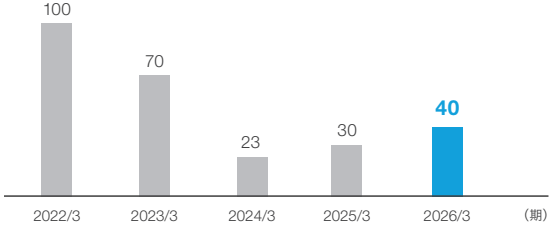


株主総利回り(%)※



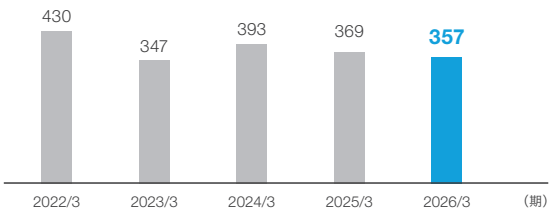
※株主総利回りは、開示布令で規定する計算式に沿って、2026年3月期末株価を基準に5事業年度分を算出しております。

1株当たり配当金(円)

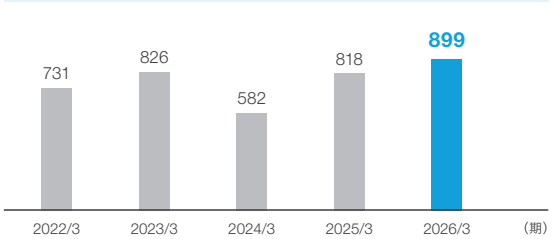


非財務指標

10年以上継続顧客数(社)

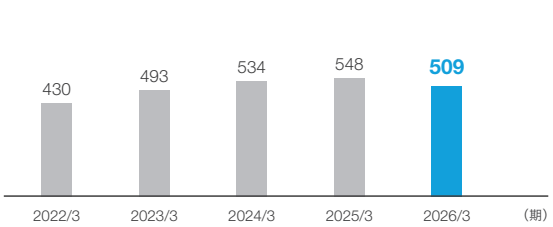


大型案件数(件)※



※大型案件数:当社の定める大型案件の件数

協力会社数(社)



さらに詳しい財務・非財務データについてはファクトブックにてご覧いただけます。
https://www.cerespo.co.jp/ir/pdf/h_260703.pdf

データ

会社情報 （2026年3月31日現在）

商　号	株式会社セレスポ 英文社名：CERESPO CO.,LTD.
証券コード	9625
本　社	〒170-0004 東京都豊島区北大塚1-21-5 TEL：03（5974）1111／FAX：03（5394）7651
設立年月日	1977年7月21日
資本金	13億7,067万円
事業内容	1 イベント、プロモーション、スポーツ大会、式典、レクリエーションの企画、制作、会場設営、運営および進行 2 上記に関わる物品・什器備品の企画、開発、製造、販売およびレンタル 3 土木ならびに建築の設計監理および施工 4 警備業 5 上記に附帯する一切の業務
登録・許可	建設業許可：東京都知事　許可（特）第140322号 一級建築士事務所：東京都知事登録　第42544号 警備業認定：東京都公安委員会　第30003046号 屋外広告業登録：東京都屋外広告業登録 都広第1137号 プライバシーマーク：第17000187号 ISO20121認証取得
従業員数	405名

株式情報 （2026年3月31日現在）

株式の状況	
発行可能株式総数	22,000,000株
発行済株式総数	5,703,500株
株主数	2,387名

大株主

株主名	持株数（株）	持株比率（%）
株式会社スマイル	1,100,000	20.07
光通信ＫＫ投資事業有限責任組合	323,600	5.90
セレスポ従業員持株会	213,198	3.89
上田八木短資株式会社	189,100	3.45
關 俊太	170,000	3.10
稲葉 利彦	146,202	2.67
野村證券株式会社	121,800	2.22
磯野 正美	102,000	1.86
北原　美子	80,000	1.46
田代　剛	79,684	1.45

（注）1.当社は、自己株式を221,728株保有しておりますが、上記株主から除外しております。
2.持株比率は、自己株式を控除して算出しております。

さらに詳しい会社情報は、セレスポのコーポレートサイトにてご覧ください。
https://www.cerespo.co.jp/

株式会社セレスポ
CERESPO CO.,LTD.

〒170-0004 東京都豊島区北大塚1-21-5
TEL：03（5974）1111／FAX：03（5394）7651

WWW.CERESPO.CO.JP

発行日：2026年9月1日