

# Organizational Strategy

組織戦略

グループ全社のエンゲージメント・レーティング

# 創業以来、グループ全社において 高い従業員エンゲージメントを維持

当社グループでは、「事業成長における従業員エンゲージメントの重要性」を世の中に浸透させ、資本市場への適切な情報提供を実現すべく、グループ各社のエンゲージメントスコアをランク化した「エンゲージメント・レーティング(ER)」を2018年から開示しています。常に、ほとんどの法人でも最高ランクの「AAA」となっており、高い従業員エンゲージメントが当社グループの優位性となっています。

グループ会社のエンゲージメント・レーティング



2022年2月実施内訳

|             | 法人名                    | 従業員数(名) | ランク |
|-------------|------------------------|---------|-----|
| 組織開発Div AAA | (株)リンクアンドモチベーション       | 388     | AAA |
|             | (株)リンクグローバルソリューション     | 22      | AAA |
|             | (株)リンクイベントプロデュース       | 20      | AAA |
|             | (株)リンクコーポレートコミュニケーションズ | 79      | AAA |
| 個人開発Div AAA | (株)リンクアカデミー            | 511     | AAA |
|             | (株)モチベーションアカデミア        | 31      | AAA |
| マッチングDiv AA | (株)リンク・インタラック          | 172     | AA  |
|             | (株)リンクジャパンキャリア         | 17      | AAA |
|             | (株)リンクスタッフィング          | 15      | AAA |
|             | (株)リンク・アイ              | 20      | AAA |
|             | オープンワーク(株)             | 74      | BBB |

※1 各年2月実施結果。その他事業を行う(株)リンクダイニングを除く

※2 2018年のみ8月実施結果

※3 オープンワーク(株)のみ、2020年11月実施結果

※当社グループでは、ISO30414に基づき、人的資本の情報開示に取り組んでいます。

属性別のエンゲージメント・レーティング

# さまざまな属性において高い従業員エンゲージメントを実現 多様な人材が活躍できる環境を提供

当社グループでは、3Divisionにおいてあらゆるビジネスモデルの事業を展開していることから、国籍をはじめ多様な人材が所属しています。当社グループの提供する診断サーベイでは、あらゆる属性における分析が可能となっていますが、当社グループではさまざまな属性において高い従業員エンゲージメントを実現しており、多様な人材が活躍できる環境を提供しています。

グループ会社の従業員数 (2021年12月時点)



2022年2月実施結果

男女別

|    | 従業員数 (名) | ランク |
|----|----------|-----|
| 男性 | 734      | AAA |
| 女性 | 614      | AAA |

国籍 (エリア) 別

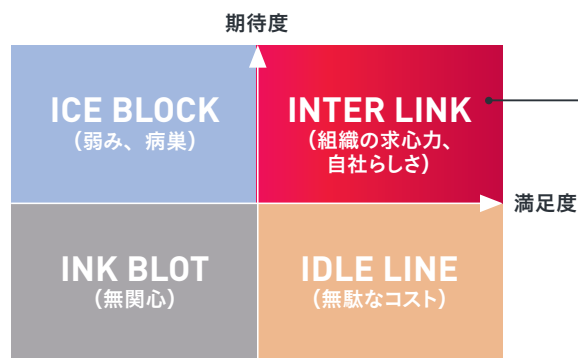
|             | 従業員数 (名) | ランク |
|-------------|----------|-----|
| 日本          | 1,164    | AAA |
| アジア (日本を除く) | 11       | AAA |
| オセアニア       | 6        | AA  |
| 北米          | 34       | AAA |
| 中南米         | 2        | AAA |
| 欧州          | 11       | AA  |

当社グループの統合軸

# リンクアンドモチベーショングループを束ねる軸は「理念戦略」

当社グループでは、高い従業員エンゲージメントを維持するために、「理念」で束ねることを最も重視しています。当社グループの歴史は、創業から22年とまだ浅いですが、今後も長期にわたって価値を提供し続けるには、「理念」への共感是不可欠だと捉えています。従業員に対して、会社の存在意義や目指す姿の共有・浸透を行うだけでなく、採用場面でも「理念」への共感を重視しており、組織の大きな強みとなっています。

## 4eyes® Windows



## 16領域のエンゲージメントファクター



## 理念戦略がINTER LINKに入る法人(2022年2月実施結果)

グループ会社(従業員)

**6**社  
(全11社)

新卒採用を行うグループ会社(内定者)

**9**社  
(全9社)

# 中期では、組織開発Divにおける採用強化とともに 従業員エンゲージメントをさらに高める取り組みを実施

事業において、中期的に組織開発Divを中心に投資を強化する中、組織においても、基幹技術である「モチベーションエンジニアリング」を基盤にしながらコンサル・クラウド事業における採用と育成を強化することで、コンサルタントとエンジニアの質と量をともに向上させていきます。全社においては、定期的に従業員エンゲージメントの診断を行いながら適切に組織マネジメントを行っていくとともに、生産性の向上と次世代経営者育成に注力していきます。



※普遍的な取り組みについては、[WEBサイト](#)、[IR BOOK 2020](#) P.23～をご参照ください。

## 組織開発Divでは、 コンサルタントとエンジニアの採用・育成を強化

組織開発Divは、3Divisionの中で最もエンゲージメントスコア(ES)が高く、エンジニア組織においても高いスコアを維持しています。今後は、コンサル・クラウド事業のさらなる成長に向けて、高い従業員エンゲージメントを維持しながら、コンサルタントの採用・育成を強化していきます。エンジニアについても中途採用の強化に加え、新卒社員の中から選抜教育を行うなど、理念で束ねた組織だからこそ運動神経良く推進していきます。

コンサルタント



エンジニア



採用

育成

新卒を中心に採用人数を大幅に拡大

大手企業向けコンサルティング推進室を設置し、  
トップコンサルタントを育成

中途採用を中心に、  
エンゲージメントの高い採用を実現

- 新卒社員から適性のある人材を選抜教育
- 中途社員に向けたモチベーションエンジニアリングの教育

# DXスキルの診断結果をもとに 従業員ひとりひとりの生産性の向上を実現

従業員ひとりひとりのITリテラシーを向上し、さらなる事業成長を加速すべく、2021年より、個人開発Divで提供している企業内個人向けDX支援を社内でも展開しています。加えて、カンパニーごとに「Technology Administrator (TA)」というデジタル化推進責任者を順次配置し、組織の業務効率化を推進しています。今後も、定期的に診断と変革のサイクルを推進することで、会社全体としてDXスキル向上に取り組んでいきます。

## 診断に基づく変革ソリューションで効率的にDXスキル向上



# 「労働生産性」と「従業員エンゲージメント」を同時に高める 「Compatible Work」を推進

当社グループでは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を機に、全国オフィスにおける縮小・移転を実施し、「Compatible Work」という新たな働き方モデルを構築しました。「Compatible Work」とは、「労働生産性」と「従業員エンゲージメント」を同時に高める、リアルとバーチャルの特性を活かした働き方です。従業員エンゲージメントを大切にしているからこそ、状況に応じてコミュニケーションの在り方も柔軟に変更していきます。

## 新しい働き方への移行

2021年  
全国オフィスにおいて縮小・移転を実施  
床面積を約6割減少



2022年  
コロナ禍の状況を見ながらCompatible Workへ移行

### オフィスワーク(リアル)のメリット



### テレワーク(バーチャル)のメリット



それぞれの日々の業務について最適な設計を行うことで生産性を高め、適切にリアルでのコミュニケーション機会を設けることでモチベーションを高める。



# 次世代の経営者を選抜で育成する 「TOP GUN SELECTION」

エンゲージメントチェーンの実現に向けた事業の拡大・成長において、組織を牽引する経営人材の育成は不可欠です。そこで2021年より、「グループ視界で考える機会」を提供すべく、選抜型次世代リーダー育成プログラム「TOP GUN SELECTION」を開始。会長の小笹が中心となって、各層から選抜したメンバーを一年を通して育成していきます。実施メンバーの視座向上はもちろん、昇格・昇進にも寄与しています。

## 2022年 実施予定内容

|              | 目的                   | 年間スケジュール                              |
|--------------|----------------------|---------------------------------------|
| 執行役員クラス      | 執行役員としてのレベルアップ       | 【1Q】 2月:キックオフ                         |
| 社長・カンパニー長クラス | 次期役員候補の育成            | 【2Q】 5月:サーベイフィードバック研修+会食              |
| 管理職クラス       | 将来の役員候補の育成           | 【3Q】 7月:提案大会                          |
| メンバークラス      | 活躍推進のためのブレイクスルー機会の提供 | 【4Q】 10月:提案大会<br>11月:サーベイフィードバック研修+会食 |

## 2021年参加者の声(一部抜粋)

### 社長・カンパニー長クラス

- 「経営者として本当に意思が込められているのか」という覚悟を醸成できたことが最大の収穫です。
- 普段マネジメントしていない領域についての理解を深め、グループ全体のアセットや強みについて考える機会となり、視野が広がりました。

### 管理職クラス

- まだまだ経営者の視界に立てていないことに猛烈な危機感を抱くとともに、グループの経営者としての視点で未来を考えていく良い機会となりました。
- この機会がなければ、自分の領域内に留まって考えていたように思います。今一度、経営者候補として、謙虚に学び直します。