

# Business Strategy

事業戦略

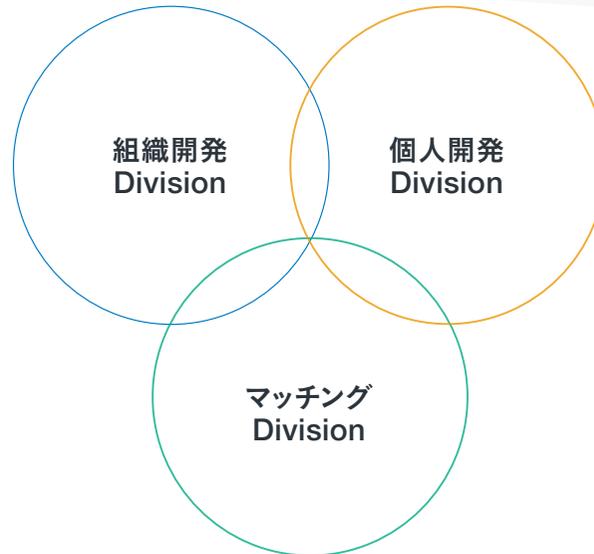


# グループ事業戦略の変遷

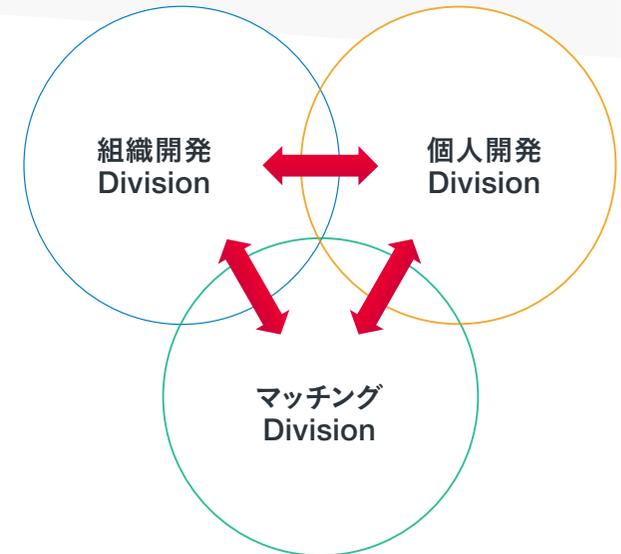
ミッションの実現、顧客価値の最大化を目指して、  
基幹技術「モチベーションエンジニアリング」を基盤にビジネスモデルを変革し続けています。



基幹技術  
「モチベーションエンジニアリング」を確立  
組織開発領域に展開



基幹技術  
「モチベーションエンジニアリング」を活用し  
他領域にも事業を拡大



基幹技術  
「モチベーションエンジニアリング」を活用し  
各Divisionをつなげて顧客価値を極大化

# 事業概要

組織と個人に変革の機会を提供するべく、現在は以下の事業を営んでいます。

特に、人の力だけではなく、テクノロジーの力も活用することで生産性を高め、人が関わるサービスの高付加価値化を実現しています。

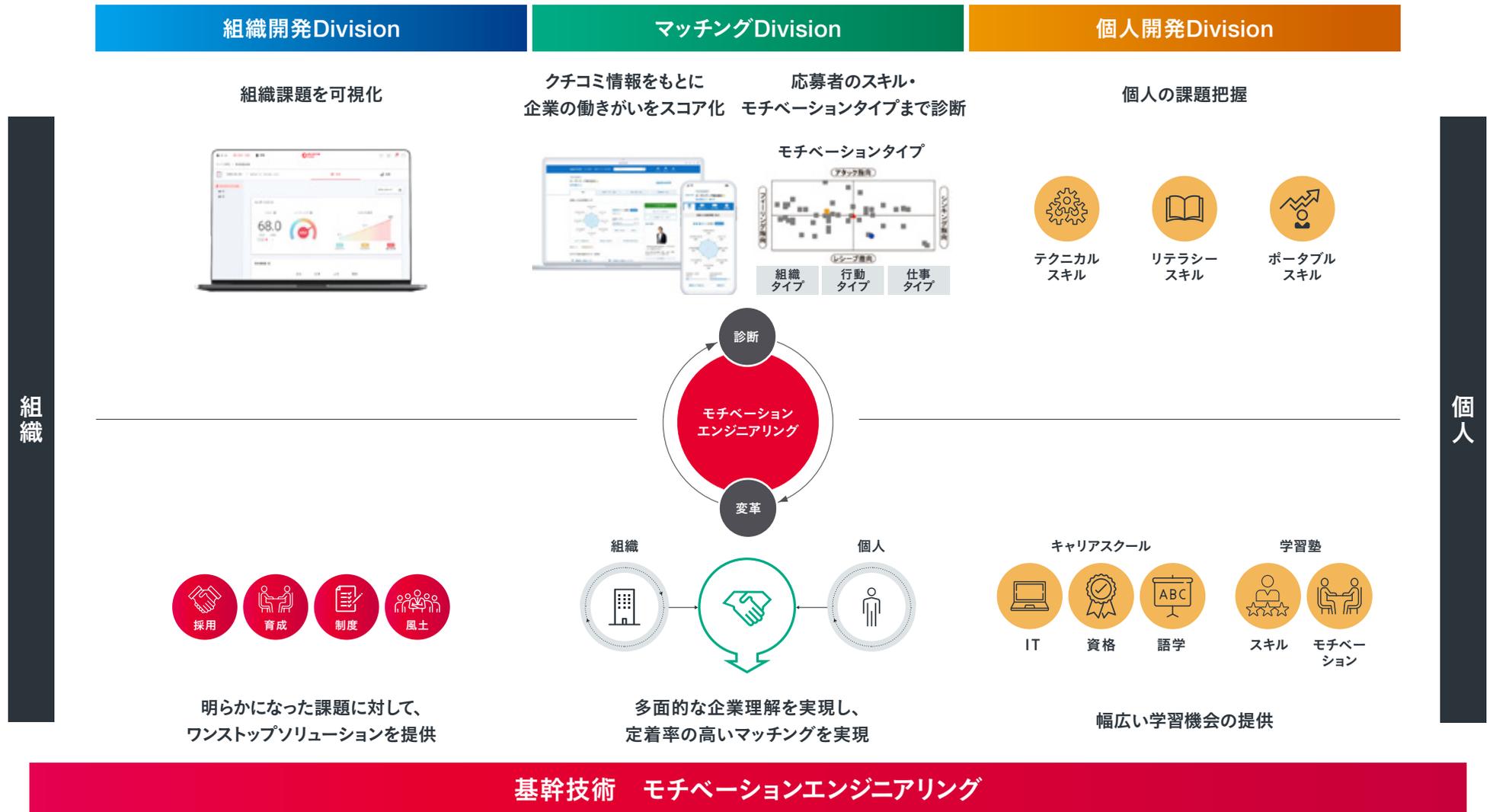


## 基幹技術「モチベーションエンジニアリング」



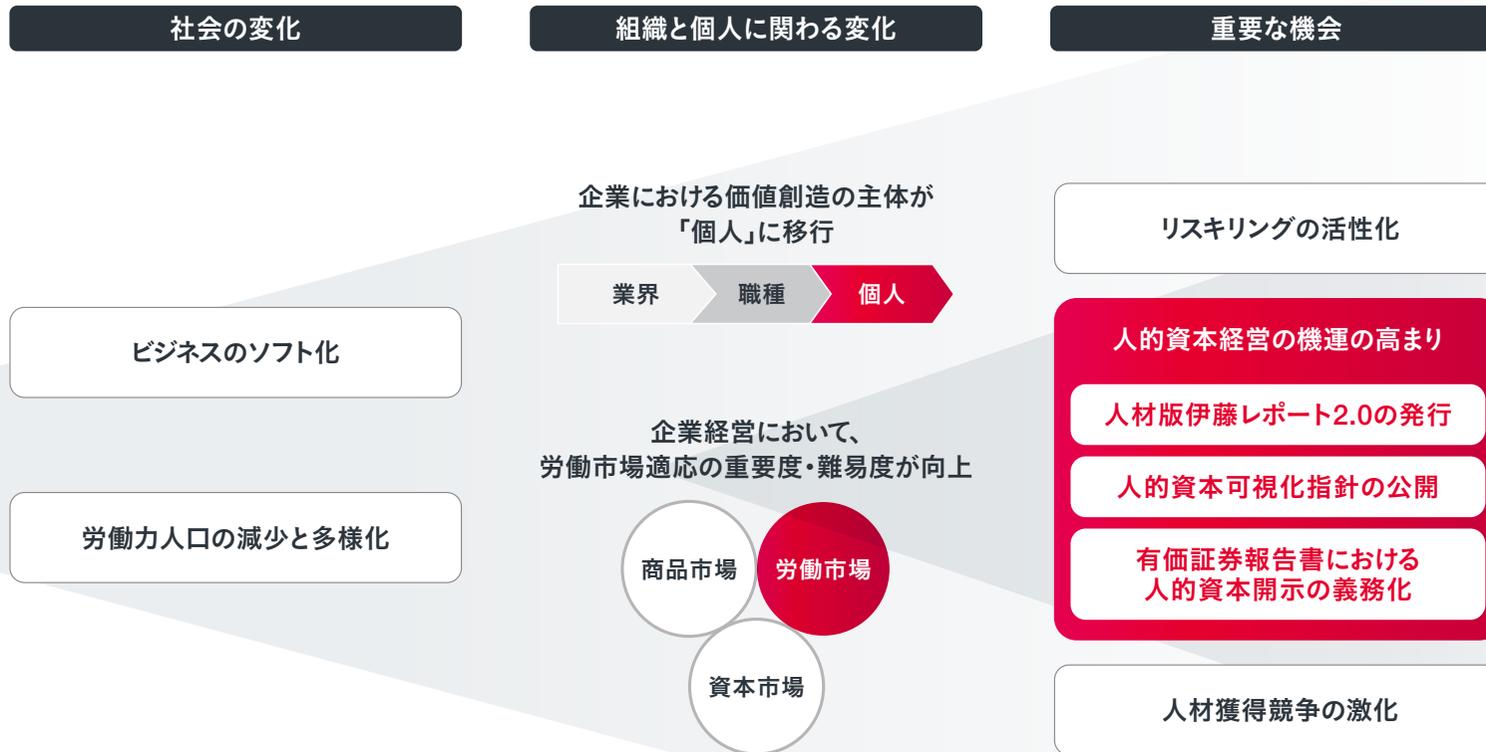
# Division別競争優位性

組織や個人を「診断」し、特性や明らかになった課題に応じた「変革」の機会を提供しています。  
 このように、オンリーワンの基幹技術「モチベーションエンジニアリング」を  
 事業・サービス・プロダクトに徹底活用することで、顧客価値を最大化しています。



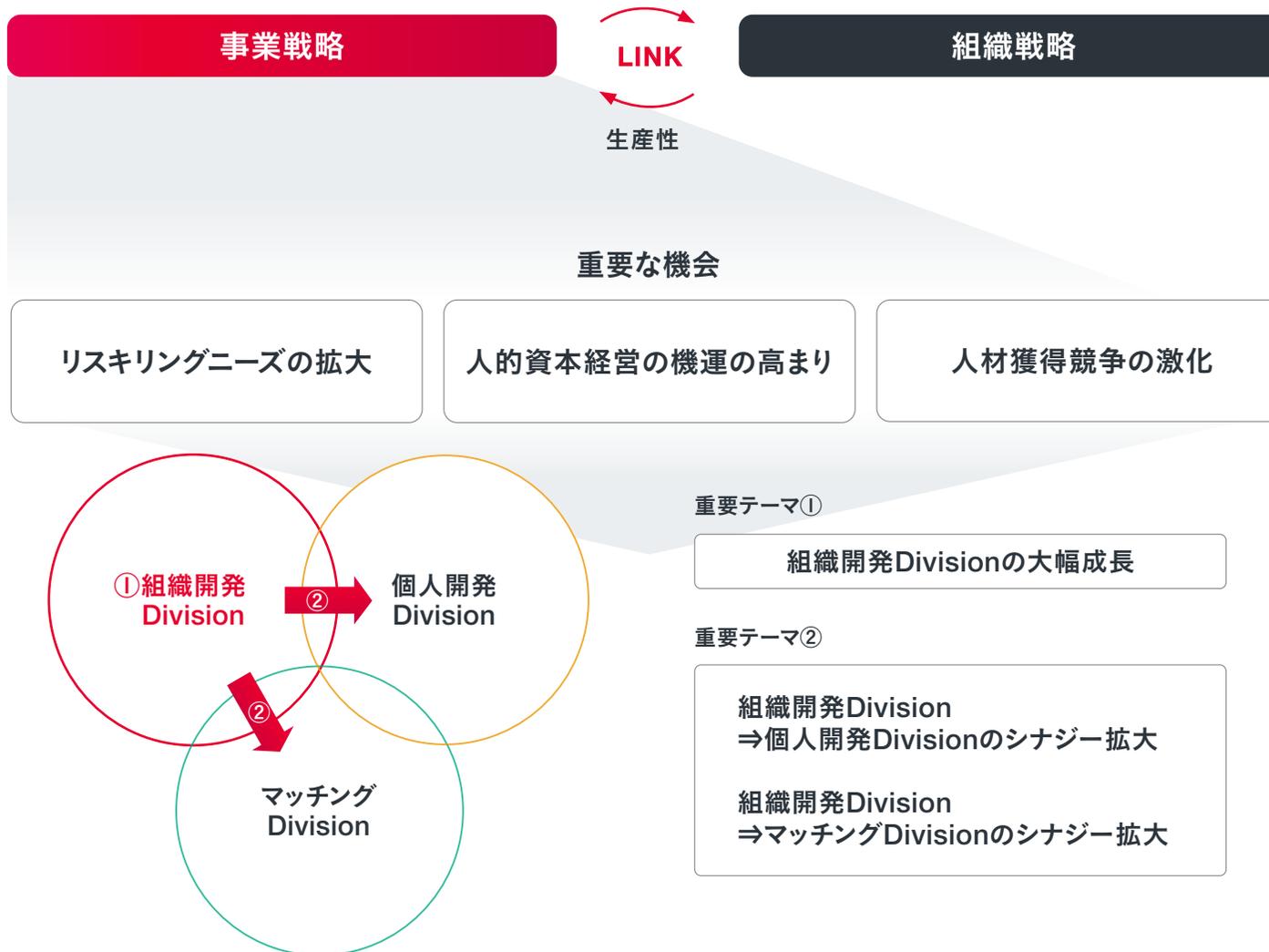
# 社会の変化と重要な機会

現在の社会の変化は、当社グループにとって創業以来最良のマーケット環境をもたらしています。  
この環境を重要な機会と捉えて大きく事業を成長させていきます。



# 戦略全体像

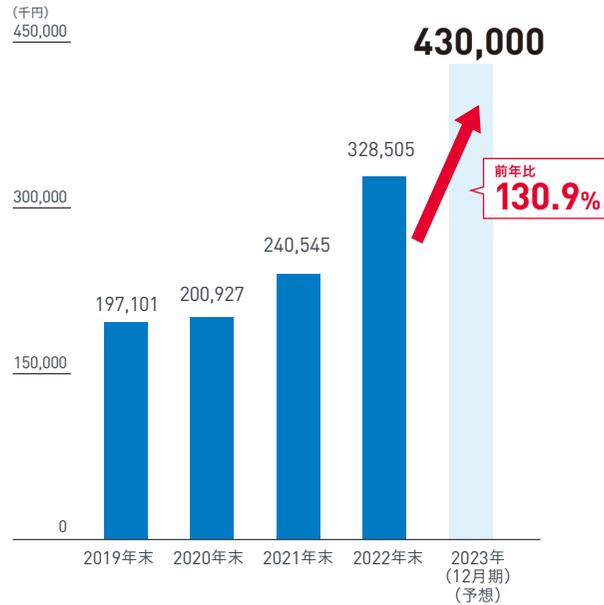
利益率が高く、市場の追い風を受けている組織開発Divisionを大幅に成長させていくと同時に、組織開発Divisionと他Divisionのシナジーを拡大させていきます。



## 重要テーマ① 組織開発Divisionの大幅成長

人的資本経営やその情報開示の機運が高まる中、「診断」「変革」「公表」のサイクルを通して企業の人的資本経営を推進してまいります。

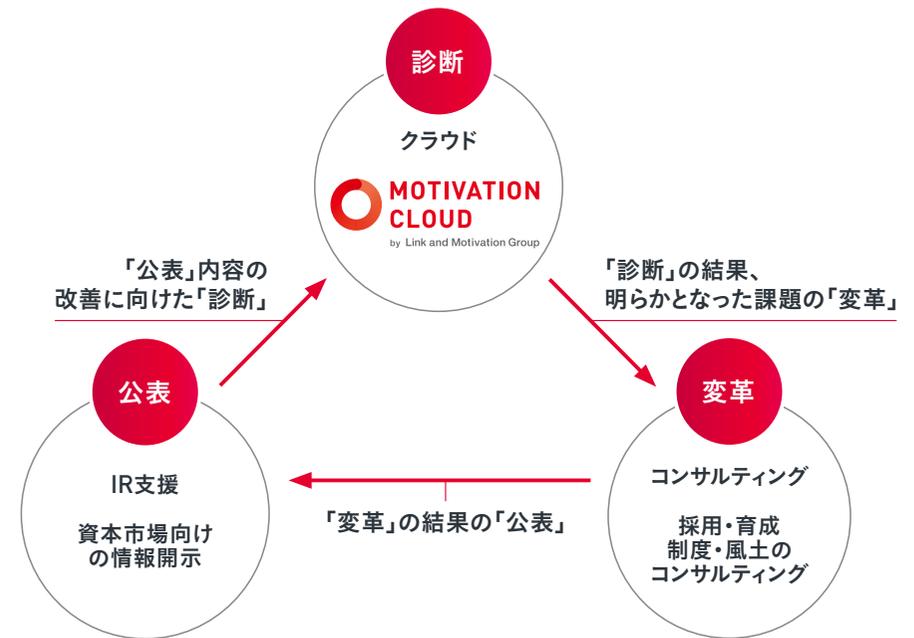
モチベーションクラウドシリーズ※月会費売上



※経営者向け会員制サービス「モチベーションカンパニークラブ」の売上を含みます。

未だ開拓余地の大きい大手企業へのモチベーションクラウドシリーズの導入を推進するとともに、グローバル企業の現地法人や地方自治体への導入も進めていきます。また、2022年7月にリリースしたストレッチクラウドについても、市場規模が5,000億円を超える人材育成市場において拡大を進める計画です。事業の安定性の観点からもサブスクリプションモデルは非常に有効なビジネスモデルであると考えており、引き続き、モチベーションクラウドシリーズの顧客開拓を通して、コンサル・クラウド事業の大幅成長を実現していきます。

診断・変革・公表のサイクルの推進によって  
顧客価値の最大化と単価の向上を狙う



有価証券報告書における人的資本情報開示の義務化の動きを受けて、非財務情報、特に人的資本情報開示のニーズはさらに高まると考えています。コンサル・クラウド事業において「診断」「変革」した結果を、IR支援事業において株主・投資家向けの統合報告書などにおいて「公表」することで、企業の人的資本経営とその開示の双方を支援していきます。同時に、「公表」の加速によって、さらに人的資本経営のニーズを高めるという形でもコンサル・クラウド事業とIR支援事業のシナジーを創出し、組織開発Divisionの顧客単価を向上させていきます。

## 重要テーマ② 組織開発Divisionと他Divisionのシナジー拡大

組織開発Divの顧客に対して、個人開発Division-キャリアスクール事業の「従業員向けリスクリング支援」やマッチングDivision-人材紹介事業の「OpenWorkリクルーティング」を提供し、さらなる顧客価値を創出していきます。



組織開発Divisionの顧客企業は、企業価値向上・事業成長を実現するべく、従業員エンゲージメントをはじめ、組織・個人に投資を行っています。このような企業は総じて人材力の強化にも積極的であり、特に、生産性の向上が求められる昨今、デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進に向けた、従業員のリスクリングへの投資意欲が高まっています。ITスキルなどのリスクリングも含めた人的資本経営推進のニーズにワンストップで応え、従業員向けのリスクリングサービスを大幅に成長させる計画です。

「OpenWork」を活用したOpenWorkリクルーティングでは、OpenWork上でクチコミ・評価スコアが高い、即ち従業員エンゲージメントが高いほど、優秀な人材の注目を集めることが可能となります。また、求職者がクチコミを見て企業のことをよく理解したうえで求人に応募することができるシステムになっているため、求人企業と求職者の双方のミスマッチ低減や入社後の定着率の向上を図ることができます。組織開発Divisionの顧客基盤を共有し、人的資本経営を推進する企業に、このような質の高い採用を提供することで、OpenWorkリクルーティングを大幅に成長させる計画です。

## 代表取締役社長メッセージ

# 国家戦略の牽引企業としての 役割を果たす

坂下 英樹 Sakashita Hideki  
株式会社リンクアンドモチベーション  
代表取締役社長



## 「人的資本経営」の加速

近年、企業の経営を取り巻く環境について、その持続可能性が当たり前のよう  
に問われるようになりました。自然環境を破壊して儲けることが長続きしないの  
はもちろん、従業員を単なる労働力として苦役を課して成果を出すことも決して  
長続きしません。人的資本は、消耗していく有形資産ではなく、人に投資して  
磨くことで生み出す価値が大きくなっていく無形資産です。だからこそ、人材を  
コストとして捉え、費用管理の対象と考えるのではなく、人材を資本として捉え、  
新たな価値を創造する投資の対象と考える、そんなパラダイムシフトがまさに  
今起こっています。実際に、日本を代表するリーディングカンパニーの経営者と  
話をしているだけでも、人的資本経営への取り組みがますます重要視されている  
ことを強く感じています。

## 「診断」「変革」「公表」のサイクルで経営を磨いていく

当社グループは、人的資本経営の推進において、「診断」「変革」「公表」のサイ  
クルを回すことが大切であり、企業価値の向上につながると考えています。まず  
は、企業の目指すべき姿(To be)と現在の姿の(As is)のギャップを定量化する  
ための「診断」。次に、As is - To beのギャップを埋めるために改善策を立案し  
実行する「変革」。そして、取り組みの進捗や方針を社内外に開示する「公表」。  
このサイクルを回し続けることで、企業経営の実態が磨かれ、企業価値を高め  
ることができます。

ただ、人的資本経営やその情報開示について「人材をどのように育成していけ  
ば良いかわからない」「どのように効果と結びつけて開示すればよいかわから  
ない」といったご相談が当社グループに多く寄せられています。そのような声に  
対し、当社グループは組織の実行力や事業成果を左右する従業員エンゲージ  
メントの可視化および向上支援を第一人者として推進してきましたので、手前  
味噌ながら、そうした課題解決の期待にもますますお応えできるようにしてい  
きたいと考えています。

## 中期戦略について

中期的には、「診断」を担うモチベーションクラウドのさらなる顧客開拓と、「変  
革」「公表」へのクロスセルを通じた顧客取引単価の向上によって、組織開発  
Divisionの売上を大幅に伸ばさせる計画です。同時に、人的資本経営を推進す  
る組織開発Divisionの顧客企業に対して、個人開発Divisionの従業員向けリス  
キリング支援やマッチングDivisionの「OpenWorkリクルーティング」を提供す  
ることで、より幅広い側面から企業の人的資本の最大化に貢献し、売上拡大を  
図っていきます。特に、社員や元社員のクチコミによって、企業の人的資本の実  
態をオープンにする「OpenWork」とのシナジーを拡大していくことで、労働市  
場の活性化を加速させることができると考えています。

## 「良い会社の定義を変える」

これまで、会社の良し悪しは利益や資産、つまりBS(貸借対照表)やPL(損益  
計算書)の内容によって判断されてきました。しかし、本来良い会社とは、利益  
や資産だけで決められるものではありません。人材や組織の状態を表す「従業  
員エンゲージメント」がこれからの時代に選ばれる良い会社を決めるモノサシ  
になる、そう考えています。

新しい資本主義においても「人への投資」が明示され、政府も企業を新たなス  
テージへと導こうとしているように思います。国家戦略を牽引する企業として「良  
い会社の定義を変える」ほどの影響力を発揮し、結果として飛躍的な成長を遂  
げていく所存です。

同時に、当社グループ自身が「言行一致」の姿勢で人的資本経営を実践し続け  
てまいります。