

Sustainability

サステナビリティ



取締役メッセージ

事業を通して社会課題の
解決に取り組み
私たちの持続的な成長を
社会の持続的な発展に繋げていく

大野 俊一 Ohno Shunichi

株式会社リンクアンドモチベーション
取締役



サステナビリティへの考え方

さまざまな社会課題の顕在化やステークホルダーの価値観の変容に伴い、ESG（環境・社会・ガバナンス）を重視した経営や、経済価値と社会価値の双方を創出するサステナビリティ経営がより一層求められています。当社グループも、持続的な社会をどう創っていくかについては、責任を持って取り組んでいくべきであると考えています。

当社グループにとってのサステナビリティとは、事業を通じて社会課題の解決に寄与することであり、私たちの持続的な成長が、社会の持続的な発展に貢献できるような世界を目指すことにあります。その実現に向けて、顧客、取引先、従業員、株主はもちろん、環境や社会との「エンゲージメント」も非常に重要であると考え、2000年の創業以来、あらゆるステークホルダーとの「エンゲージメント」を大切に、サステナビリティを重視した経営を推進しています。

ビジネスにおける取り組み

例えば、組織開発Divisionのコンサル・クラウド事業では、従業員エンゲージメント（企業と従業員の相互理解・相思相愛度合い）の「診断」と、採用・育成・制度・風土など、その向上に向けた「変革」ソリューションをワンストップで提供しています。従業員エンゲージメントの向上は、営業利益率・労働生産性にプラスの影響があることがすでに慶應義塾大学との共同研究によって明らかになっています。このビジネスは、SDGsにおける「8. 働きがいも経済成長も」というテーマに貢献していると認識しています。

また、個人開発Divisionのキャリアスクール事業においては、資格取得やIT・英会話のスキル向上に向け、仕事に関係する技術や能力の開発を提供しています。そして、マッチングDivisionのALT配置事業では、小・中・高等学校向けに外国語教育および国際化教育をサポートするALTを全国の自治体に派遣し、公平で質の高い教育を提供しています。これらは、「4. 質の高い教育をみんなに」というテーマの実現に貢献していると認識しています。

あくまで一例ではありますが、今後も事業を通して持続的な社会創りに貢献してまいります。

LMGの経営方針3カ条

サステナビリティの実現に際して、全従業員と「LMGの経営方針3カ条」を共有しています。

第1条 「一点の曇りもない経営」

第2条 「ひとりひとりが主役の経営」

第3条 「運動神経の良い経営」

「一点の曇りもない経営」では、顧客、取引先、従業員、株主など当社グループを取り巻くすべてのステークホルダーに対して、法令違反や不誠実が一切存在しない経営を指しています。また、経済のソフト化に拍車がかかる中で、「人的資本」が企業の命運を握る時代が到来しています。そこで、「ひとりひとりが主役の経営」を掲げ、従業員ひとりひとりが主体的に価値創出を実現することを目指しています。そして最後に、企業を取り巻く環境変化のスピードが速まる中、「運動神経の良い経営」によって、マーケットや法令の変化に応じて迅速な経営判断を行い、変化を自ら創り出していく姿勢を追求しています。

全従業員がこの「LMGの経営方針3カ条」を深く理解し、ひとりひとりがミッションの実現に向けて事業を進めていくことが当社グループと社会のサステナビリティにつながると考えています。

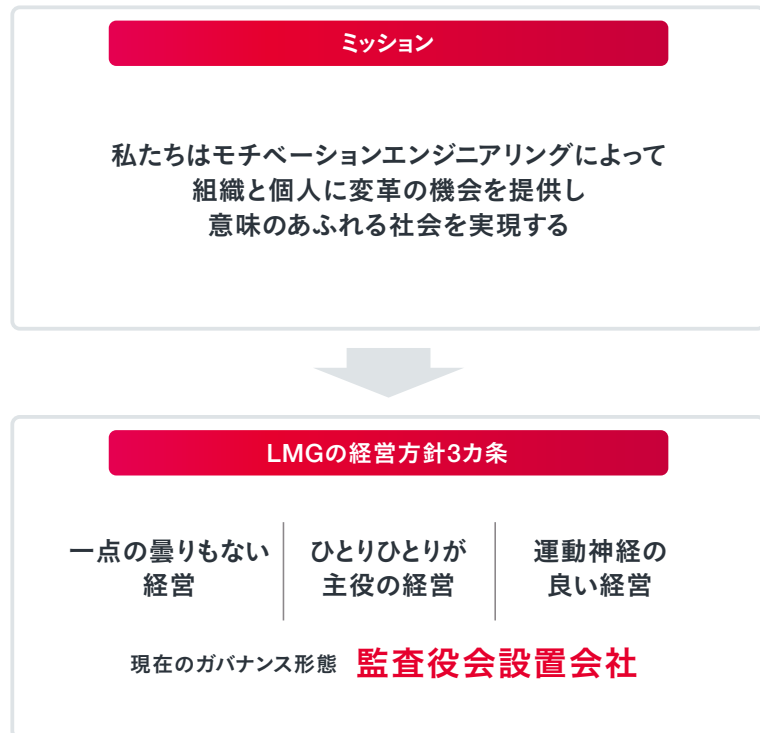
おわりに

当社グループはこれからも、すべてのステークホルダーとの責任ある対話を重ね、持続的な企業価値の向上と、事業を通じた社会課題の解決に取り組んでまいります。

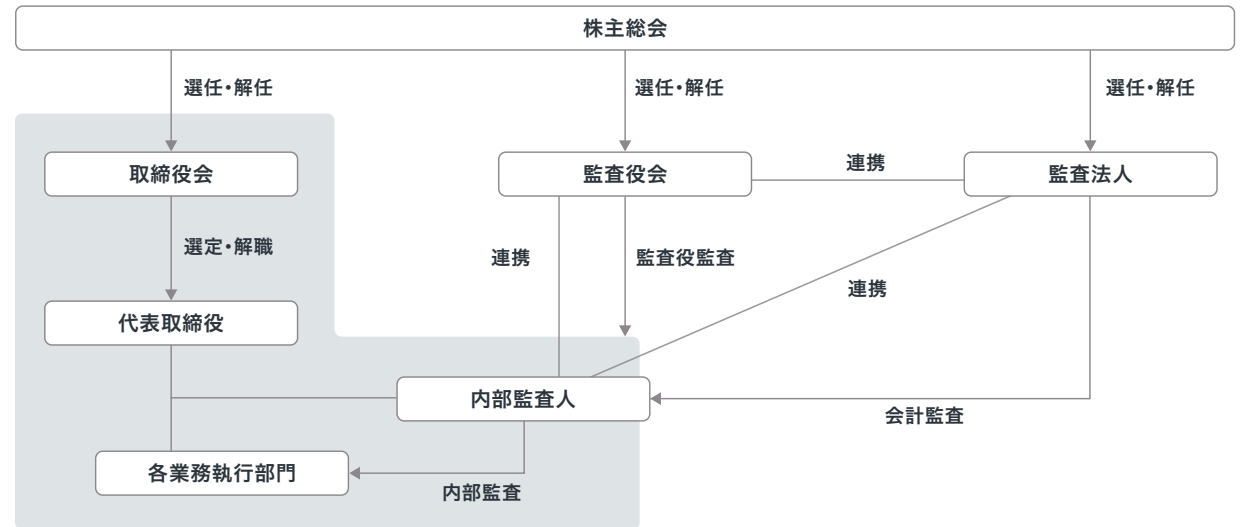
持続的な成長を支える経営体制 ～コーポレート・ガバナンス～

当社グループは、取締役会において、経営の重要な意思決定および業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役および監査役会により、職務執行状況などの監査を実施しています。継続して公正で透明性の高い経営活動を推進するため、コーポレートガバナンス体制の整備・強化に取り組みます。

ガバナンス形態



体制図



取締役会
取締役会は、取締役5名（うち社外取締役2名）で構成され、経営の基本方針や重要事項を決定するための最高意思決定機関と位置付け、原則として月1回開催し、重要な議案が生じた場合には適宜開催しています。

監査役会
監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成され、原則として月1回監査役会を開催し、取締役会の適正な運営確認および取締役の業務執行の監視、コンプライアンス上の問題点などについて意見交換を行っています。

各業務執行部門
経営会議を月2回開催しており、取締役・監査役以外に、必要に応じて、子会社社長などの関係者が参加し、担当業務の執行に関する事項の報告を行っています。

持続的な成長を支える経営体制 ～役員一覧～

現在、当社グループの取締役会は、取締役5名（うち社外取締役2名）で構成されています。

取締役3名は、組織・人事コンサルタントとして豊富な経験を積み重ねてきた組織変革のプロとして、事業戦略と組織戦略をリンクさせた経営判断を実行できる人材です。

取締役



代表取締役会長
小笹 芳央 Ozasa Yoshihisa

1986年 (株)リクルート入社
2000年 当社設立、代表取締役社長
2013年 当社代表取締役会長(現任)



代表取締役社長
坂下 英樹 Sakashita Hideki

1991年 (株)リクルート入社
2000年 当社設立、取締役
2013年 当社代表取締役社長(現任)
2017年 (株)リンクグローバルソリューション取締役(現任)、
(株)リンクコーポレートコミュニケーションズ取締役(現任)、
(株)リンクイベントプロデューサー取締役(現任)



取締役
大野 俊一 Ohno Shunichi

1992年 青山監査法人
(Price Waterhouse)入所
1998年 PwCコンサルティング(株)
(現 日本アイ・ビー・エム(株))入社
2002年 当社入社
2008年 当社取締役(現任)
2015年 幼児活動研究会株式会社社外取締役(現任)

※連結子会社10社の取締役と
オープンワーク(株)の監査役を兼務

持続的な成長を支える経営体制 ~役員一覧~

社外取締役2名には、多くの企業経営によって得られた高い知見や、当社グループの事業領域に高い親和性のある産業・組織心理学の専門知識などを活かしていただいています。また、事業環境やその変化を的確に捉えた迅速な判断に基づく経営執行を目的に、執行役員制度を導入しています。

取締役



社外取締役
湯浅 智之 Yuasa Tomoyuki

2000年 アンダーセンコンサルティング(株)
(現 アクセンチュア(株))入社
2005年 (株)リヴァンプ入社
2010年 (株)リヴァンプ取締役
2013年 (株)リヴァンプ・アウトソーシング
(現 (株)リヴァンプ・アカデミー)
代表取締役(現任)
2016年 当社社外取締役(現任)
(株)リヴァンプ代表取締役
社長兼CEO
(株)エッグセレント代表取締役
(現任)
(株)ケーズホールディングス社外
取締役
2018年 (株)リヴァンプ代表取締役社長
執行役員CEO(現任)

社外取締役
角山 剛 Kakuyama Takashi

1991年 東京国際大学教授
1992年 ワシントン大学ビジネス
スクール客員研究員
2003年 東京国際大学人間社会
学部学部長
2009年 同大学院社会学部研究科
研究科長
2011年 東京未来大学教授・同モ
チベーション研究所長
2012年 同大学モチベーション研
究科学部長
2018年 同大学学長(現任)
2020年 同大学学長(現任)
2020年 当社社外取締役(現任)

監査役

監査役(常勤)
栗山 博美 Kuriyama Hiromi

1986年 日本電信電話(株)(NTT)入社
2005年 (株)a2media 入社、取締役、戦略推進担当GM
2006年 (株)a2media取締役、
事業サポート部長(経理、法務、人事、総務所掌)
2013年 Japan REIT(株)
(現 Prop Tech plus(株))監査役
2015年 プレインプレス(株)(現(株)インバウンドテック)
取締役
2019年 (株)a2media取締役、カンパニーアドミニストレーター
2022年 当社監査役(現任)

社外監査役(非常勤)
富永 兼司 Tominaga Kenji

1979年 (株)リクルートセンター
(現(株)リクルート)入社
1999年 (株)キャリアプラン設立、
代表取締役社長(現任)
2000年 当社社外監査役(現任)
2001年 (有)キャリア・デザイン設立、
取締役社長

社外監査役(非常勤)
松岡 保昌 Matsuoka Yasumasa

1986年 (株)リクルート入社
2005年 福岡ソフトバンクホークスマーケティング
(株)(現 福岡ソフトバンクホークス
(株))代表取締役社長
福岡ソフトバンクホークス(株)取締役
キャリアファーム代表取締役
2007年 (株)オニオン新聞社 社外取締役
2011年 (株)モチベーションジャパン代表取締役
2014年 社長(現任)

常務執行役員

川内 正直 Kawauchi Masanao

2003年 当社入社
2010年 当社執行役員
2018年 当社取締役
2019年 (株)リンクグローバルソリューション代表取締役社長
(現任)
2022年 当社常務執行役員
(組織開発Division統括(現任))、
(株)リンクイベントプロデュース代表取締役社長
(現任)、
(株)リンクコーポレートコミュニケーションズ取締役
(現任)
2023年 (株)リンクアカデミー取締役(現任)

木通 浩之 Kitsu Hiroyuki

1988年 (株)リクルート入社
2006年 (株)リクルートエージェン
(現(株)リクルート)執行役員
2013年 (株)スクウェア・エニックス入社、
コーポレートエグゼクティブ
2015年 当社入社、執行役員、
(株)インタラク(現(株)リンク・インタラク)
取締役(現任)
2016年 当社取締役
2020年 (株)リンクジャパンキャリア取締役(現任)
2021年 オープンワーク(株)取締役
2022年 当社常務執行役員(マッチングDivision統括)、
(株)リンクエージェン
(株)リンク・アイ取締役
2023年 当社執行役員(個人開発Division統括(現任))、
(株)リンクアカデミー取締役(現任)
(株)モチベーションアカデミア取締役(現任)

執行役員

川村 宜主 Kawamura Nobuyuki

2000年 当社入社
2010年 (株)モチベーションアカデミア設立
2014年 当社グループデザイン室
広報・秘書ユニットマネジャー
2022年 当社執行役員(リレーションデザイン室
管轄)
2023年 当社執行役員(マッチングDivision統括
(現任))
(株)リンクエージェン
(株)リンク・アイ取締役(現任)

執行役員

大島 崇 Oshima Takashi

2000年 住商情報システム(株)(現 SCSK(株))入社
2005年 当社入社
2015年 モチベーションエンジニアリング研究所 所長(現任)
2022年 当社執行役員
(モチベーションエンジニアリング研究所管轄(現任))

榎原 清孝 Sakakibara Kiyotaka

1988年 (株)リクルート入社
2000年 当社設立、取締役
2013年 (株)モチベーションアカデミア代表
取締役社長
(株)リンクダイニング代表取締役社長
2015年 (株)リンク・リレーション・エンジニア
リング代表取締役社長
2018年 (株)リンクイベントプロデュース代表
取締役社長
2019年 (株)a2media代表取締役社長
2022年 当社執行役員
(ブランドデザイン室管轄(現任))

柴戸 純也 Shibato Junya

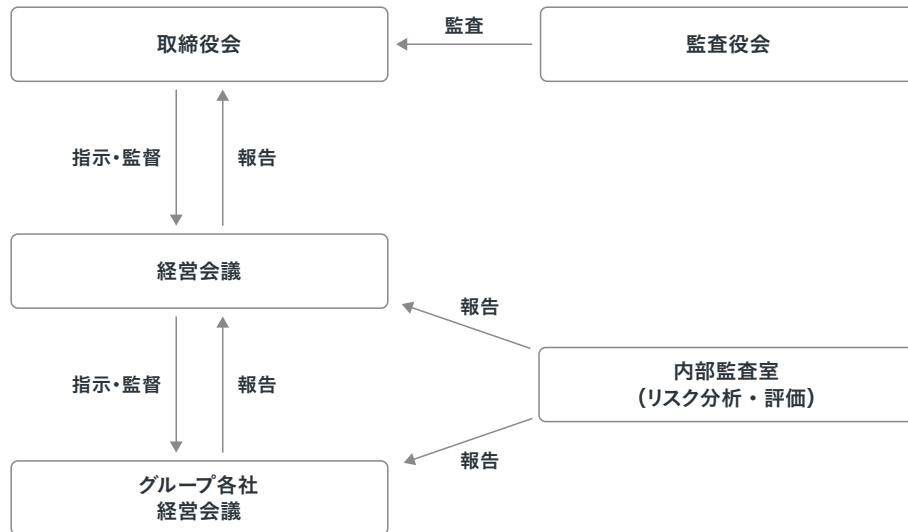
2000年 安川情報システム(株)
(現(株)YE DIGITAL)入社
2001年 日本システムクリエイト(株)
(現(株)Minorソリューションズ)入社
2005年 (株)アルディート入社
2012年 (株)アルディート執行役員
2016年 (株)ジーニー入社
2017年 (株)ジーニー執行役員
2018年 当社入社
2022年 当社執行役員
(プロダクトデザイン室管轄(現任))

横山 博昭 Yokoyama Hiroaki

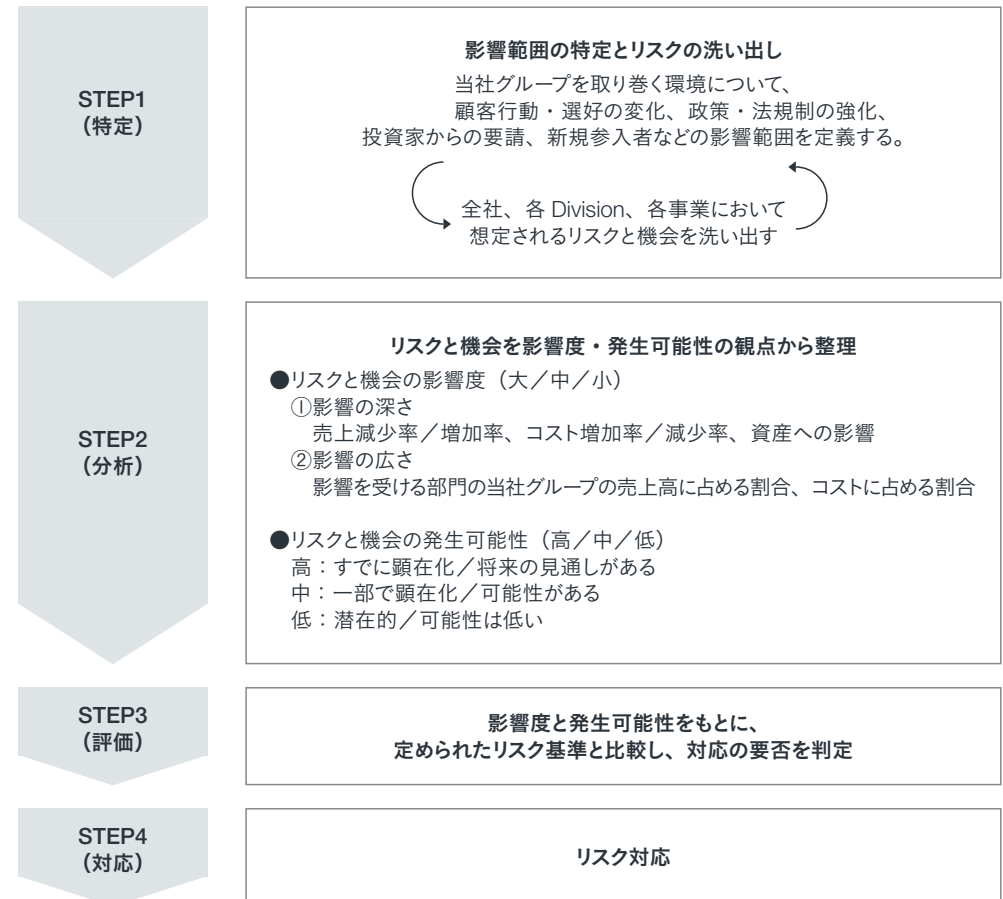
2004年 当社入社
2008年 (株)アイジャスト取締役
2011年 デジット(株)取締役
2013年 当社グループデザイン室
経理・総務ユニットマネジャー
2022年 当社執行役員(システムデザイン室管轄)
2023年 当社執行役員(グループデザイン室管轄(現任))

持続的な成長を支える経営体制 ～リスクマネジメント～

リスクマネジメント体制



リスクマネジメントプロセス



事業等のリスク

当社グループの経営成績及び財政状態等に影響を及ぼす可能性のある特に重要なリスクを記載しています。

ただし、すべての重要なリスクを網羅したものではなく、現時点では予測できない又は重要とみなされていないリスクの影響を将来的に受ける可能性があります。

リスク	概要	対策
経済状況等の変動等 マクロ環境に関するリスク	<p>新型コロナウイルス感染症の世界的な経済活動への影響の継続に加え、ウクライナ情勢の深刻化に伴う物価上昇や急速な円安進行の影響により、経済状況の先行きは不透明な状況にあります。このような経済状況等の停滞・悪化により、サービスに対する需要が低迷する場合には、当社グループの経営成績等も影響を受ける可能性があります。</p> <p>具体的には、組織開発Divisionの特に中小ベンチャー企業へのコンサルティングにおける、事業環境の悪化に伴うプロジェクトの休止等の影響や、マッチングDivisionの人材紹介事業における、企業の雇用環境の変化の影響が予想されます。</p>	<p>2010年代には経済状況等の影響を受けにくいALT配置事業やキャリアスクール事業を開始し、変動に耐える事業ポートフォリオを構築しています。</p> <p>また、企業を取り巻く環境変化のスピードが速まる中、その変化に柔軟に、素早く対応し、影響を最小化できるよう「LMGの経営方針3カ条」において「運動神経の良い経営」を掲げ、この方針に基づき、経済状況等についても適宜経営会議にて議論することで即時の意思決定を行っています。一例を挙げると、事業戦略と組織戦略をつなぐ人的資本ROIのモニタリングを行い、短期・中長期の最大成果の創出に向けて、経済状況に合わせて投資内容を検討しています。</p>
知的財産権に関する リスク(ガバナンス)	<p>当社グループは、「モチベーションエンジニアリング」を基軸とした事業展開によってブランドを確立していますが、本技術を模倣した企業の出現によって、競合事業者に対する当社グループの優位性を顧客に対して十分に訴求できなくなる恐れがあり、売上の減少等、経営成績に大きな影響を及ぼす可能性があります。</p> <p>また、事業規模の拡大やリモートワークの導入に伴って、コンサルティングノウハウや顧客事例など、知的財産の流出・漏洩が発生しやすい環境となっており、ブランド毀損や風評リスクも高まっています。</p>	<p>「モチベーションエンジニアリング」の模倣可能性の低減に向けては、R&D部門が主導となり本技術を常に進化させるとともに、法務部門を中心に商標権や特許権、著作権等複数の知的財産権を組み合わせて知的財産を多面的に保護していきます。</p> <p>また、知的財産の流出・漏洩に対しては、法令から要請される合理的な情報管理措置およびデータガバナンスの構築のみにとどまらず、従業員向けの啓発を強化し、営業秘密をはじめとした情報資産保護の実効性を向上させていきます。</p>
データセキュリティ・ データプライバシーに 関連するリスク (ガバナンス)	<p>当社グループでは、事業運営に関し、顧客企業の組織人事情報(組織開発Division)、氏名・生年月日等の顧客情報(個人開発Division)、求職者・人情報その他企業情報(マッチングDivision)等の個人情報および機密情報を大量に保有しています。</p> <p>サイバー攻撃等の外部の不正や、内部の不慮が原因で個人情報が漏洩し、情報主体ないしは顧客企業等に被害が生じた場合、損害賠償請求や社会的信用の失墜等により、当社グループの業績および財務状況が影響を受ける可能性があります。</p>	<p>当社グループでは、プライバシーマークに準じた情報管理規定および管理手法を策定し、組織面・技術面共にその遵守に努めています。具体的には、管理規程に則り各就業規則を策定し、全役職員および全従業員に個人情報保護管理に関する定期的な教育を徹底しています。機密性・完全性・可用性を考慮したセキュリティ要件を策定し、環境構築・運用時の遵守を徹底しています。ランサムウェア、不正アクセス等の外部脅威の防御や内部の不慮の防止のための技術的対策を講じています。</p> <p>また、日々高度化する外部からの脅威に備え、必要な対策をとるべく、外部機関からの情報収集および中長期的な視点での情報セキュリティの向上に継続的に取り組んでいます。</p>

リスク	概要	対策
<p>自然災害、感染症の伝染および有事に関するリスク(環境)</p>	<p>想定を超える規模の災害の発生や感染症の蔓延により、システム障害・事業停止等が発生した場合、当社グループの事業運営、財政状態および経営成績に重大な影響を与える可能性があります。</p> <p>特に、気候変動に関する緊急性の高い物理的リスクの一例として、異常気象(豪雨)による洪水や土砂災害が発生した場合、個人開発Divisionのキャリアスクール事業の校舎の損害や営業停止といった被害を受ける可能性があります。</p>	<p>当社グループでは、有事の際に、自身の安否とともに、例えばキャリアスクール事業における校舎の状況等、周囲の環境を報告する仕組みを構築し、適切な経営判断をするに足る速やかな情報連携・状態把握を行っています。</p> <p>緊急性の高い物理的リスクに対しては、校舎数の削減およびオンラインでの講座受講の促進を継続しています。</p>
<p>法規制に関するリスク(社会・ガバナンス)</p>	<p>当社グループは、事業を展開する国または地域の法令等を遵守する必要があります。個人情報保護、データ保護、電気通信、消費者保護、労働、人権、反贈収賄、税法、独占禁止法等、当社グループに適用される法令等に違反した場合、当社グループの事業運営、業績および社会的信用に重大な影響を及ぼす可能性があります。</p> <p>また、近年、企業と人権問題に関する活発な議論がなされていますが、当社グループが人権に関する法令に関して適切に対応できない場合、当社グループのブランドに影響を与える可能性があります。当社グループのALT配置事業においては、当社グループが派遣するALT(外国語指導講師)が安全かつ衛生的に働ける職場環境が派遣先において整備されていない場合、派遣社員の人権が侵害され、当社グループの経営成績等やブランドおよび社会的信用に影響を与える可能性があります。</p>	<p>当社グループは、「LMGの経営方針3カ条」において「一点の曇りもない経営」を掲げ、顧客、取引先、従業員、株主など当社グループを取り巻くすべてのステークホルダーに対して、法令違反や不誠実が一切存在しない経営を目指しています。法務部門を中心に、事業を展開する国または地域の法令等の変更を適切に理解し、対応を進めています。</p> <p>また、人権に関しても、すでにコンプライアンスの強化とハラスメントの防止について施策の検討と実施を重ねており、人権デューデリジェンスに取り組んでいきます。特に、ALT配置事業においても、全国に派遣しているALTに対して、定期的に従業員エンゲージメント調査を実施することにより、人権侵害リスクの予知と予防、実態の把握を徹底していきます。</p>
<p>人材確保に関するリスク(社会)</p>	<p>当社グループは、人的資本を最重要視し、人的資本およびその他の資本を最大化させ、その資本をもとに顧客価値を創出し続けています。そのため、持続的な成長を遂げるためには、優秀な人材の確保が肝要です。大幅な成長を見込んでいる組織開発Divisionにおいては、プロジェクトマネジャーやエンジニアの確保および育成が重要となっていますが、かかる人材の確保ができない場合や優秀な人材を確保するため従業員の報酬・賃金水準が上昇する場合には、当社グループの経営成績等に影響を与える可能性があります。</p>	<p>当社グループは創業以来、「優秀な人材をエンゲージメント高く採用するために投資を惜しまない」という考えを共有し、自社の採用コンサルティングナレッジを用いながら、人材確保を重ねています。また、優秀な人材の獲得に向けて、応募者から「選ばれる企業」であるべく、従業員エンゲージメントの向上やブランディングに取り組み続けています。</p> <p>事業の安定化とコンサルティングの生産性向上を図るべく、組織・人事に関するコンサルティングサービスの一部クラウド化を推進し、テクノロジーとヒューマンタッチの最適化を図っていきます。</p>
<p>資産の減損等に関するリスク</p>	<p>当社グループは、M&A等による事業の拡充を行い、新たな領域への積極展開や新たな商品・サービスラインアップの拡充を進めることで、拡大スピードを高めてきました。結果として、連結財務諸表にM&A等による株式取得に伴うのれんを相当額計上しています。今後、取得済みの株式に係る事業について、経営環境や事業状況の変化等により事業収益性が著しく低下した場合等には、減損会計の適用に伴う損失処理が発生し、当社グループの財政状態に大きな影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>減損損失額を最小限にするべく、M&A後のシナジー実現に向けたフォローアップや経営成績の定期的なモニタリングをさらに強化していきます。</p>

※本文中における将来に関する事項は、2022年12月末において入手可能な情報に基づき、当社グループが合理的であると判断したものです。