

Chapter

2

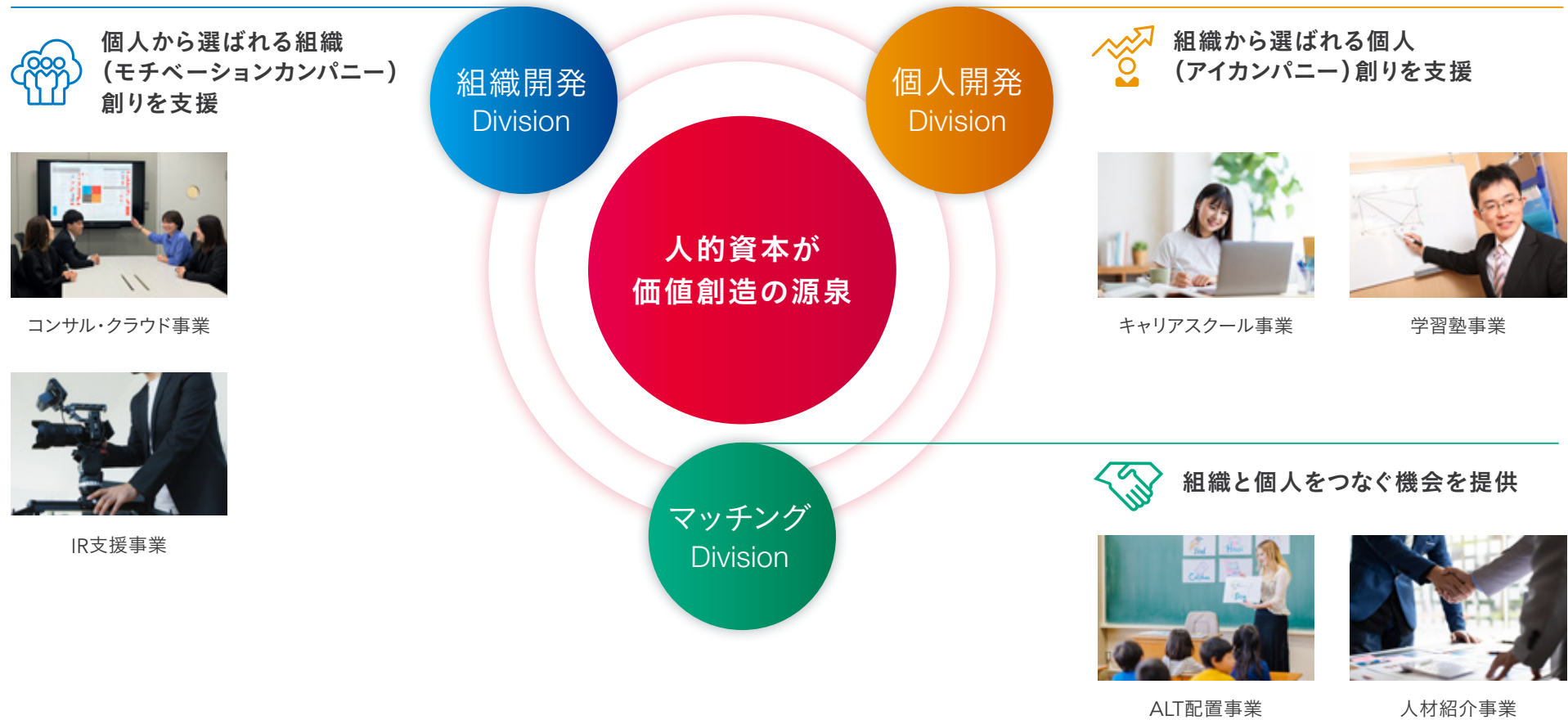
当社グループの人的資本経営

- 13 当社グループのビジネス
- 14 当社グループの組織戦略
生産性／人材力／エンゲージメント
- 18 人的資本投資の全体像
- 19 事業戦略と連動する組織戦略
(コンサル・クラウド事業)
- 21 社員から見る当社グループの人的資本経営

当社グループのビジネス

当社グループは、**人**が**お客さま**に対して**直接価値**を届ける**ソフトビジネス**を行っています。

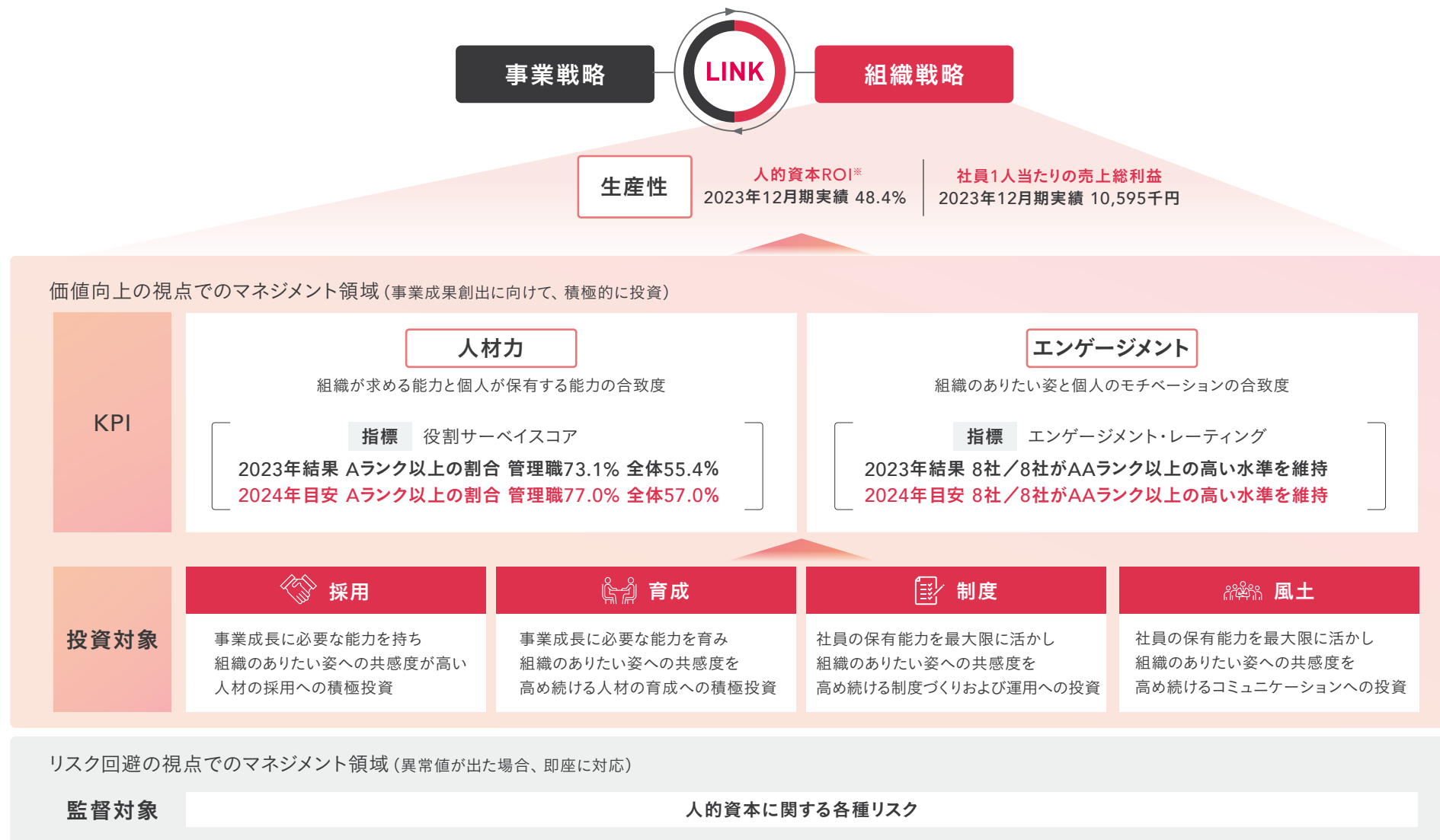
だからこそ、創業当初より「**社員のモチベーションこそが**会社の成長エンジンである」、すなわち**人的資本が価値創造の源泉**であると考えています。



- ➔ 価値創造プロセスは統合報告書 (IR BOOK 2023) P.10
- ➔ 具体的な事業説明は統合報告書 (IR BOOK 2023) P.26~31

当社グループの組織戦略

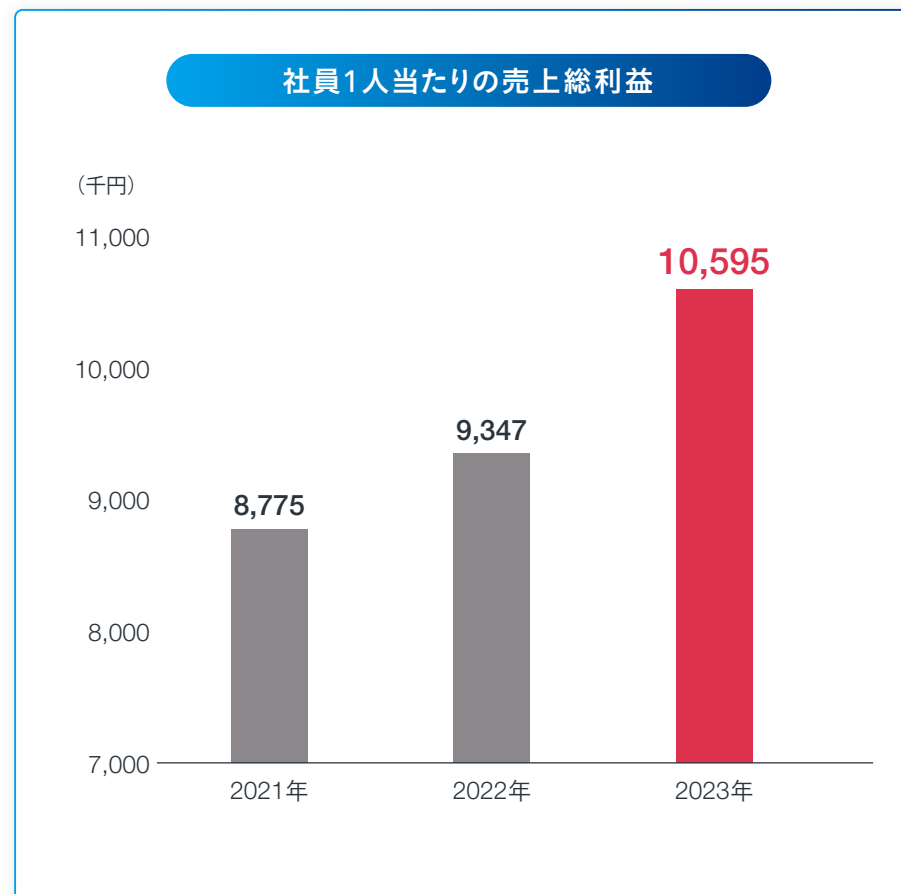
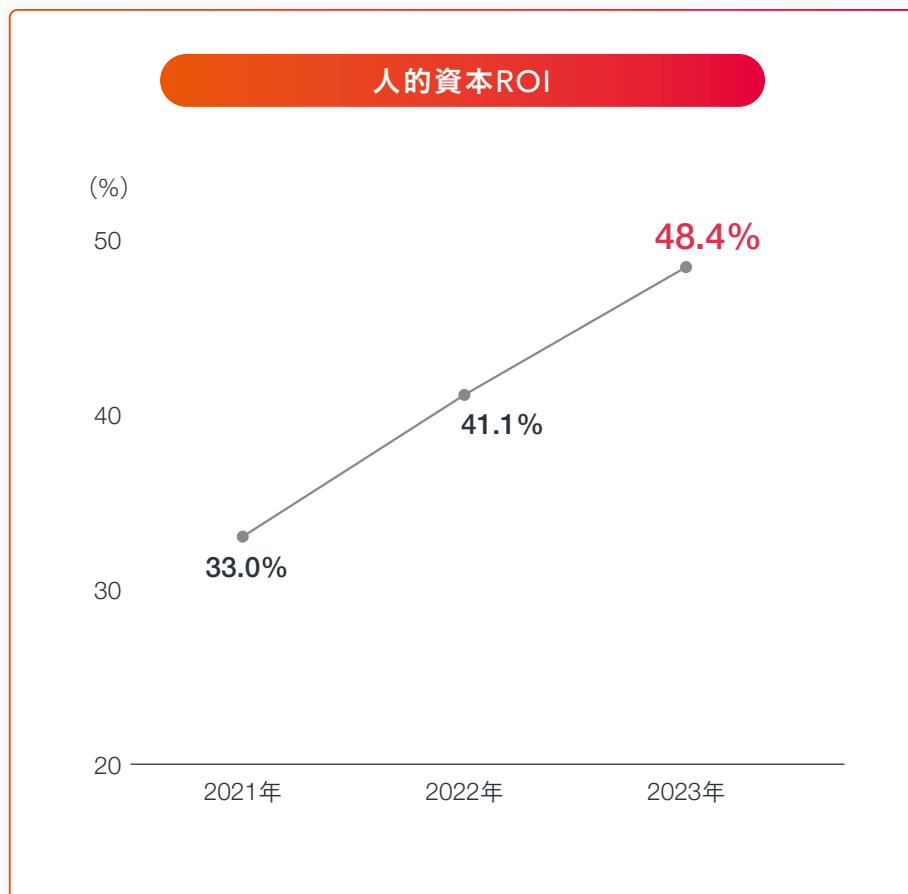
モチベーションカンパニー創りを支援している当社グループは、言行一致の経営にこだわっています。
 人的資本投資を継続的に実施した結果、社員1人当たりの売上総利益は増加、生産性の向上につながっています。



※人的資本ROI=調整後営業利益÷人的資本投資額。
 調整後営業利益は、営業利益から、のれん、使用権資産、固定資産の減損など一時的要因を排除した事業の業績を測る利益指標。
 人的資本投資額は、従業員の給与や賞与、法定内外福利費、通勤交通費、その他役員報酬等を含んだ費用の合計で算出。

当社グループの組織戦略 生産性

当社グループでは、「人的資本ROI」と「社員1人当たりの売上総利益」を事業戦略と組織戦略をつなぐKGIとして経営しています。2023年12月期は、売上総利益は前年比110.2%、営業利益は同127.4%と大幅に伸長し、生産性は想定どおりに向上。今後も、さらなる生産性の向上を見込んでいます。



当社グループの組織戦略 人材力

人材力は、組織が求める能力と個人が保有する能力の合致度を示します。

各階層に求められる役割の遂行状況について、周囲の期待と満足の一貫度合いを測り

算出したスコアに応じて11段階でレーティングした「役割サーベイスコア」をKPIとして経営しています。

役割サーベイスコア

各階層に求められる役割の遂行状況について、周囲の期待と満足の一貫度合いを測り算出したスコアに応じて11段階でレーティング(ランクづけ)

| 役割 | レーティング※ | |
|-------|---------|------|
| | レーティング | スコア |
| 上級管理職 | AAA | 67以上 |
| | AA | 67未満 |
| | A | 61未満 |
| 管理職 | BBB | 58未満 |
| | BB | 55未満 |
| リーダー | B | 52未満 |
| 中堅 | CCC | 48未満 |
| | CC | 45未満 |
| 若手 | C | 42未満 |
| | DDD | 39未満 |
| | DD | 33未満 |

世の中の
平均値

2023年12月期結果

2023年12月期はA以上の割合は全体で55%超、管理職においては70%超となり、一定の人材力を維持しています。

| | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-----------|-------|-------|-------|
| 全体 | | | |
| 対象者数(名) | 1,386 | 1,137 | 1,378 |
| Aランク以上(名) | 713 | 646 | 764 |
| 割合(%) | 51.4 | 56.8 | 55.4 |
| 管理職以上 | | | |
| 対象者数(名) | 159 | 146 | 156 |
| Aランク以上(名) | 111 | 110 | 114 |
| 割合(%) | 69.8 | 75.3 | 73.1 |

※延べ7,030社／約72万人のデータをもとに算出。

当社グループの組織戦略 エンゲージメント

エンゲージメントは、組織のありたい姿と個人のモチベーションの合致度を示します。

組織のエンゲージメント状態について、社員の期待と満足の一貫度合いを測り算出したエンゲージメントスコア^{※1}に応じて11段階でレーティングした「エンゲージメント・レーティング」をKPIとして経営しています。

エンゲージメント・レーティング^{※2}

組織のエンゲージメント状態について、社員の期待と満足の一貫度合いを測り算出したスコアに応じて11段階でレーティング(ランクづけ)

エンゲージメントを測る16領域

レーティング^{※3}

2023年12月期結果

| | | レーティング | スコア |
|----|----|--------|----------|
| 会社 | 上司 | 会社基盤 | AAA 67以上 |
| | | 理念戦略 | AA 67未満 |
| | | 事業内容 | A 61未満 |
| | | 仕事内容 | BBB 58未満 |
| | | 組織風土 | BB 55未満 |
| | | 人的資源 | B 52未満 |
| | | 施設環境 | CCC 48未満 |
| | | 制度待遇 | CC 45未満 |
| | 職場 | 情報提供 | A 42未満 |
| | | 情報収集 | DD 39未満 |
| | | 判断行動 | DD 33未満 |
| | | 支援行動 | |
| | | 外部適応 | |
| | | 内部統合 | |
| | | 変革活動 | |
| | | 継承活動 | |

世の中の
平均値

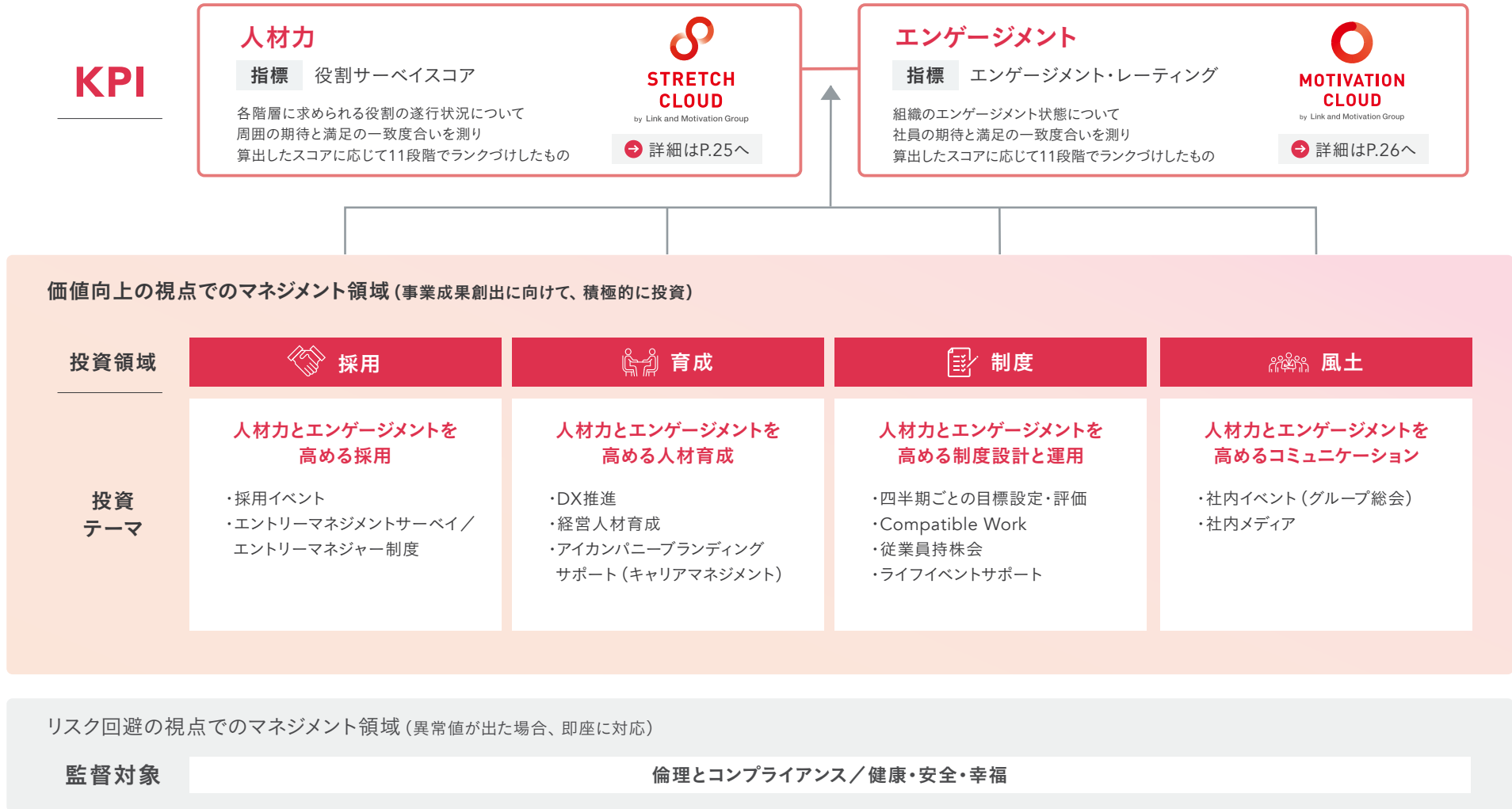
2023年12月期はグループ会社8社^{※4}のうちAAAが6社、AAが2社となり、引き続き高いエンゲージメントを維持しています。

| Division | 法人名 | レーティング | | |
|-------------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 2022年 2月 | 2023年 2月 | 2024年 2月 |
| 組織開発 Division | (株) リンクアンドモチベーション | AAA | AAA | AAA |
| | (株) リンクイベントプロデュース | AAA | AAA | AAA |
| | (株) リンクコーポレート コミュニケーションズ | AAA | AAA | AAA |
| 個人開発 Division | (株) リンクアカデミー | AAA | AAA | AAA |
| | (株) モチベーションアカデミア | AAA | AAA | AAA |
| マッチング Division | (株) リンク・インタラック | AA | AAA | AA |
| | オープンワーク(株) | BBB | AA | AA |
| | (株) リンク・アイ | AAA | AAA | AAA |

※1 エンゲージメントスコアは(株)リンクアンドモチベーションの登録商標です(登録商標第6115383号)。
 ※2 エンゲージメント・レーティングは株式会社リンクアンドモチベーションの登録商標です(登録商標第6167649号)。
 ※3 延べ11,360社/約403万人のデータをもとに算出。
 ※4 その他事業を行う(株)リンクダイニングは除く。

人的資本投資の全体像

高い能力を持った社員がエンゲージメント高く働く状態をつくり続けるために適切な投資を行うことで、人的資本を最大化し、事業成長へとつなげます。そのために、自社ソリューションを徹底した採用・育成・制度・風土のマネジメントにより、人材力とエンゲージメントを同時に向上させています。



事業戦略と連動する組織戦略(コンサル・クラウド事業)

事業においては、企業を取り巻く労働市場の環境変化がさらに加速する中、培ってきた組織人事コンサルティングのノウハウやナレッジを活用し、コンサル・クラウド事業を徹底的に拡大する方針です。

顧客価値を最大化する事業戦略と人的資本を最大化する組織戦略をリンクさせながら、大幅な成長を実現していきます。



当社グループの事業戦略と連動する組織戦略（コンサル・クラウド事業）



事業戦略において、ストック売上※1の増収とフロー売上※2の単価上昇を狙っています。

このような事業戦略とリンクさせた組織戦略において、採用・育成・制度・風土それぞれの投資ポイントを設定しています。

- ストック売上の増収 (キーポイント)
大手企業へのモチベーションクラウドシリーズの導入やストレッチクラウドへのクロスセルの推進
- フロー売上の単価上昇 (キーポイント)
組織診断の結果明らかになった複雑で多様な顧客課題の解決を包括的にサポートできるコンサルタントの増員

→ 詳細は統合報告書 (IR BOOK 2023) P.22



価値向上の視点でのマネジメント領域 (事業成果創出に向けて、積極的に投資)

| KPI | 人材力 | エンゲージメント |
|-----|------------------------------------|--|
| | 組織が求める能力と個人が保有する能力の合致度 | 組織のありたい姿と個人のモチベーションの合致度 |
| | 指標 役割サーベイスコア | 指標 エンゲージメント・レーティング |
| | 2023年結果 Aランク以上の割合 管理職85.7% 全体62.2% | 2023年結果 AAランク以上のカンパニー数 13カンパニー / 13カンパニー |

| 投資対象 | 採用の投資ポイント | 育成の投資ポイント | 制度の投資ポイント | 風土の投資ポイント |
|------|--|---|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・コンサルタント適性の高い人材の採用強化 ・理念への共感度合いの維持・向上 | <ul style="list-style-type: none"> ・コンサルタントの早期育成のため、研修を開発する ・新人研修プログラムを追加 | <ul style="list-style-type: none"> ・コンサルティングのスペシャリスト人材に対する待遇 (報酬体系) の改善 | <ul style="list-style-type: none"> ・年間で顧客に対して最も価値を発揮したプロジェクトの表彰を新規増設 |

※1 主に、企業ごとに最適な頻度で、組織状態の定期的な「診断」「変革」を提供するクラウドサービス。

※2 主に、組織状態の診断結果を踏まえて、必要な場合に重点的な「変革」を提供するコンサルティングサービス。

社員から見る当社グループの人的資本経営 ある部署の1年間

当社グループの人的資本投資は、日常業務にあふれています。ある部署の1年間から、具体的な内容をご紹介します。

1 新人研修

新入社員を対象に、社会人として基本的なスタンスやスキルを身につけることを目的とし、数カ月にかけてさまざまな研修を実施しています。



2 アイカンパニーブランディングサポート

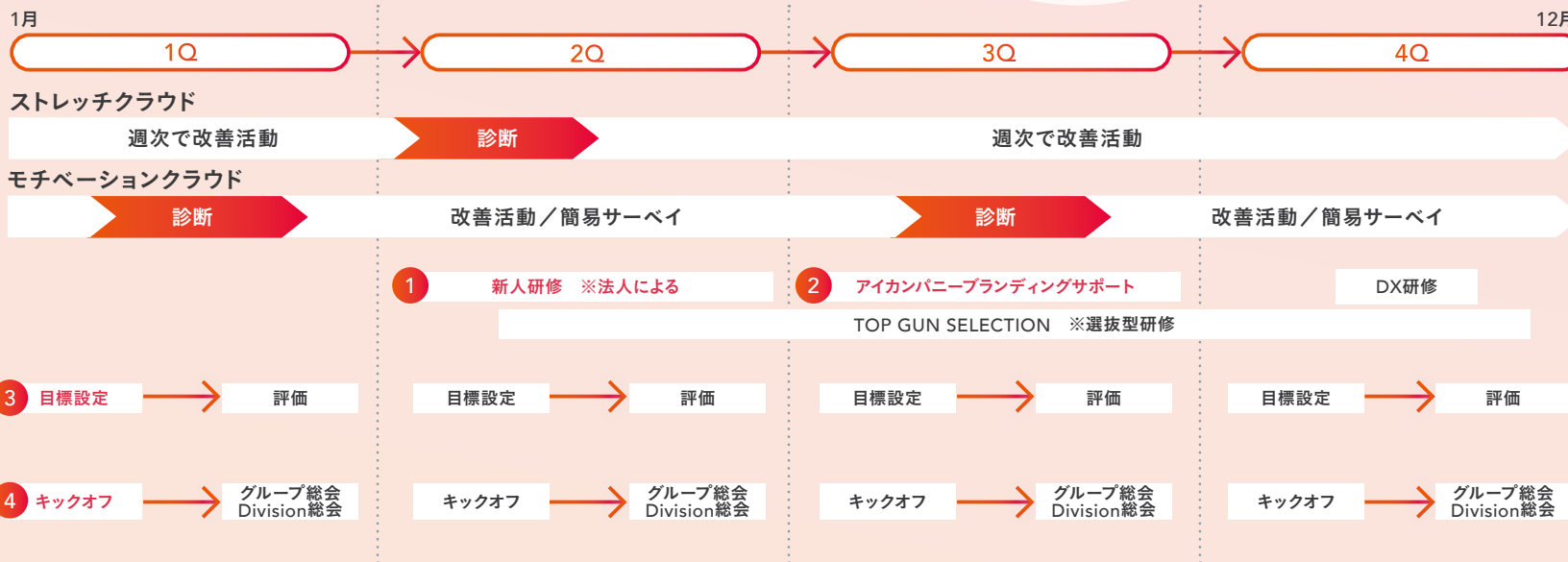
自分自身の自立的・主体的なキャリア形成をすることを目的に、アイカンパニー（自分株式会社）の経営計画やチャレンジしたいことを提案する機会があります。

| 【アイカンパニーの未来】 | | | 【アイカンパニーのミッション】 | |
|--------------|----|------|-----------------|----|
| 時期 | 課題 | ビジョン | 行動計画 | 評価 |
| 1Q | | | | |
| 2Q | | | | |
| 3Q | | | | |
| 4Q | | | | |

【MISSION】

| | | |
|------------|------------|---------|
| アイカンパニーの未来 | アイカンパニーの未来 | MISSION |
| | | |
| | | |
| | | |

→ 詳細はP.35へ



3 目標設定/評価



成長スピードを加速させることを目的に、3カ月単位でパフォーマンス（会社の業績・組織への貢献度合い）とストレッチ（個人の成長度合い）の2軸で目標の設定、上司との評価面談を行っています。

→ 詳細はP.39へ

4 キックオフ

3カ月に1回、その期間の振り返りや今後の目標の共有、コミュニケーションの活性化などを目的に、部署全体でキックオフを実施しています。部署独自の表彰も実施しています。



社員から見る当社グループの人的資本経営 ある社員の1週間

当社グループの人的資本投資は、日常業務にあふれています。ある社員の1週間から、具体的な事例をご紹介します。

グループ各社の取締役や担当役員から、月に1回メッセージが配信されますが、私が所属するカンパニーでは、自社クラウドを活用してカンパニー長からも週1回メッセージが配信されます。1週間の注力事項の認識がそろい、とても助かっています。



→ 詳細はP.47へ

部署ごとに週1~2日の出社日が決められています。在宅の日は集中して個人作業に取り組み、出社日は対面で打ち合わせをしたり、同僚とランチに行くことが多いです。

→ 詳細はP.40へ

毎月1~2回、全社員向けのメディアが更新されます。この日は、日常業務に関わる情報が盛りだくさんの「LMひやすみ」を読みました。



→ 詳細はP.47へ

カンパニー長メッセージ

月

同僚とランチ

火

社内メディア

水

カンパニーミーティング

金

チームミーティング

木

ストレッチクラウドで1週間の振り返り

人材育成クラウド「ストレッチクラウド」を活用して、全社員がPDCAを回しています。1週間の成長度合いを、「晴れ」「曇り」「雨」で振り返ります。今週は「晴れ」でした。



→ 詳細はP.25へ

モチベーションクラウドの簡易サーベイに回答

「モチベーションクラウド」を活用した組織診断は半年に1回ですが、1~2カ月に1回程度、注力項目に関する簡易サーベイを実施し、進捗の確認を行っています。チームミーティングでメンバーと目線を合わせています。



→ 詳細はP.26へ