

3分でわかる



by Link and Motivation Group

モチベーションクラウド



エンゲージメント市場における
組織改善クラウドサービス
5年連続No.1※

※ ITR「ITR Market View：人材管理市場 2022」

従業員エンゲージメント市場：ベンダー別売上金額およびシェアで連続1位（2017～2021年度予測）

国内最大級のデータ と コンサルティングの知見 を活かして

組織を変えるクラウドサービス



**MOTIVATION
CLOUD**
by Link and Motivation Group

従業員規模は **10名未満～1万名以上**、
業種は **幅広く** ご導入頂いています。

Panasonic



ベネッセホールディングス

Marubeni



Rakuten



TOTO



あなたのいちばんに。
ふくおかフィナンシャルグループ



ハウステンボス



モチベーションクラウドのご導入により、多くの企業で
離職率の低下/生産性の向上、業績・株価の向上などの結果が出ています。

富士スバル株式会社

組織の課題に向き合い、
離職率の大幅改善を実現



出典：モチベーションクラウドサービスサイト
『富士スバル株式会社様導入事例』より
(<https://www.motivation-cloud.com/case/fujisubaru>)

株式会社LIFULL

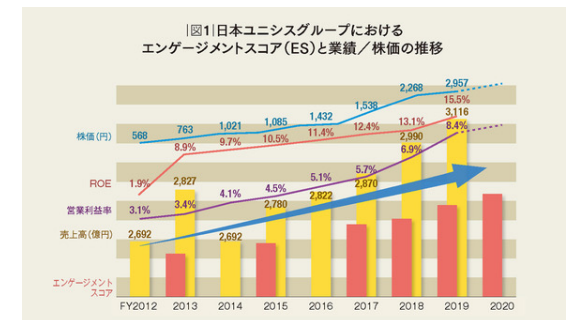
ビジョンと仕事を結びつけ
売上昨対 300%を達成



出典：モチベーションクラウドサービスサイト
『株式会社LIFULL様導入事例』より
(<https://www.motivation-cloud.com/case/lifull>)

BIPROGY株式会社

エンゲージメントスコアの向上に伴い
営業利益率・株価が向上

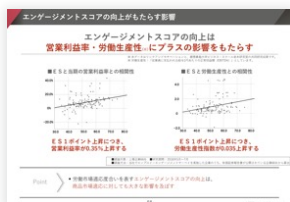


出典：ダイヤモンド社 ハーバードビジネス
レビュー誌『経営の未来』より
※画像中の固有名詞は掲載当時のものです。

モチベーションクラウドは、4つの特徴を有することで
多くの企業から選ばれています。

1 国内最大の 組織人事データベース

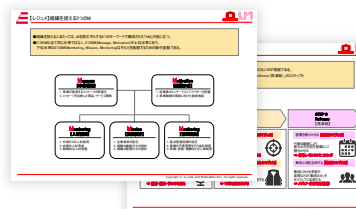
同業他社を圧倒する、2.5億件以上の回答データを
基にした最適な組織改善を実行可能です。



国内最大級
10,060社
312万人 以上
(2021年9月時点)

2 20年培ってきた 組織変革技術への信頼と実績

創業以来、数多くの組織変革を実現してきた
ノウハウを駆使して最適な施策を提案します。



3 豊富な組織変革実績

日本航空様、日立製作所様、メルカリ様、ZOZO様
など、様々な規模・業種の組織を変革してきました。



20年の実績
上場企業 500社含
2,000社 以上
(2020年10月時点)

4 安心のカスタマーサクセス体制

現場で組織改善にも多く関わってきたカスタマー
サクセスチームが組織改善をサポートします。



目次

1. モチベーションクラウドの特徴（詳細）

- 特徴①：国内最大のエンゲージメントデータベース
- 特徴②：20年間培ってきた組織変革の理論と実績
- 特徴③：安心のカスタマーサクセス体制

2. モチベーションクラウドの使い方

3. リンクアンドモチベーションのご紹介

1. モチベーションクラウドの特徴

- 特徴①：国内最大のエンゲージメントデータベース
- 特徴②：20年間培ってきた組織変革の理論と実績
- 特徴③：安心のカスタマーサクセス体制

エンプロイーエンゲージメントとは、
企業と従業員の「相互理解・相思相愛度合い」を示すものです。

エンプロイーエンゲージメント
(Employee Engagement) =

企業と従業員の
相互理解・相思相愛度合い
(会社への愛着や、仕事への情熱の度合い)

参考：従業員満足度やワークエンゲージメントとの違い

	従業員満足度	ワークエンゲージメント	エンプロイーエンゲージメント
定義	企業や現在の仕事、職場の人間関係などへの満足度	仕事に関連するポジティブで充実した心理状態	従業員の企業に対する共感度合い (従業員と企業の相互理解・相思相愛度合い)
要素	福利厚生、給与、就労実態などが主要要素	個人の状態を表す、 主に3つの要素から構成される。 ① 活力 ：仕事に対して積極的に取り組み努力する ② 熱意 ：仕事に対して意義を感じ、誇りを持つ ③ 没頭 ：仕事に熱心で夢中になる	企業と個人の関係性の状態を表す、 主に4つの要素から構成される。 ① 目標の魅力 ：理念、戦略、成長性、ブランド ② 活動の魅力 ：事業内容、仕事内容、商品サービス ③ 組織の魅力 ：組織風土、人材、経営陣 ④ 待遇の魅力 ：給与、福利厚生、就労実態
特徴	会社からの提供状態を表す 	社員、個々人の状態を表す 	社員と会社の関係性を表す 

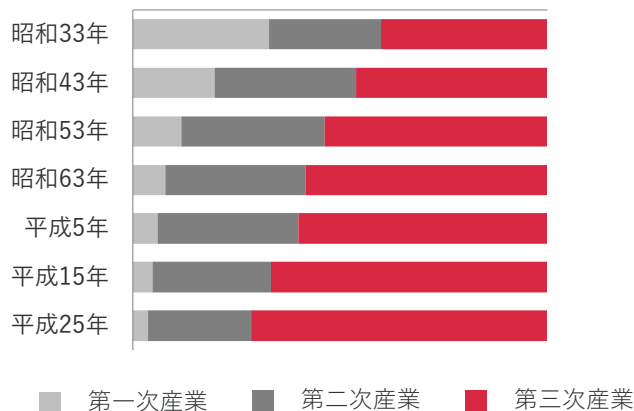
労働市場適応の軸としての「エンプロイヤーエンゲージメント」に対して 様々な方面から注目が高まっています

商品市場の「ソフト化」

産業全体における第三次産業(=サービス業)の比率が高まり、労働市場で勝ち抜く(優秀な人材を獲得・維持する)重要性が高まっている。

産業の構成割合推移

0% 20% 40% 60% 80% 100%

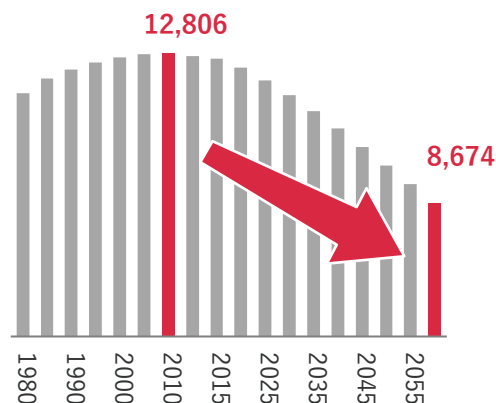


※出典：総務省統計局 労働力調査 長期時系列データ 2016年

労働市場の「少子化」

人口の減少とともに、人材の獲得競争が激しくなっており、労働市場で勝ち抜く(優秀な人材を獲得する)難易度が高まっている。

日本の人口推移 (万人)



※出典：総務省 「平成28年度 情報通信白書」

資本市場の「長期レンジ化」

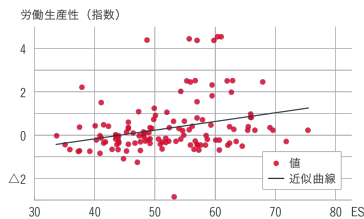
東証一部のTOPIX Core30に含まれる30社のうち、15社がエンゲージメントに関する何らかの情報をHPで公開。



(出典：Human Capital Online 「キリンHDが社員エンゲージメントをKPIに設定、情報開示の対話ツールに」、2021/5/25)

労働生産性の向上

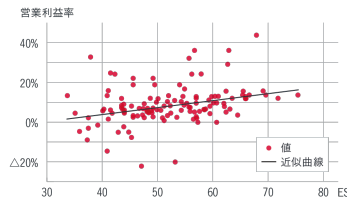
「エンゲージメントスコア」と「労働生産性」には正の相関が見られ、スコアの上昇に伴って、労働生産性(指数)は上昇することがわかっています。



LMと慶應義塾大学
岩本研究室との
共同研究結果より

営業利益率の向上

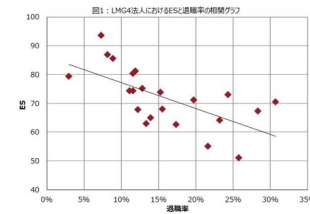
「エンゲージメントスコア」と「当期の営業利益率」には正の相関が見られ、スコアの上昇に伴って、営業利益率は上昇することがわかっています。



LMと慶應義塾大学
岩本研究室との
共同研究結果より

退職率の低下

「エンゲージメントスコア」が高い組織ほど、「退職率」は下がる傾向が見られ、また特にミドル層の退職率低下にも寄与することがわかっています。



LM モチベーション
エンジニアリング
研究所の研究
結果より

顧客満足度の向上など

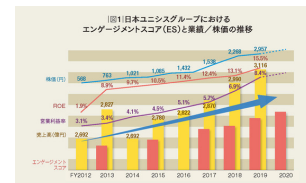
エンゲージメントが高いと、遅刻や早退の減少、事故の減少、商品欠陥の減少、顧客満足度の向上などの効果があることがわかっています。



ギャラップ社
『State of the Global
Workplace Report』
研究結果より

株価の向上

日本ユニシス社では、エンゲージメントスコアの向上に従い、営業利益、営業利益率、ROE(自己資本利益率)が向上。統合報告書でも人的資本に関する投資を開示。



ダイヤモンド社
ハーバードビジネス
レビュー誌
『経営の未来』より

モチベーションクラウドには

国内最大級 10,060社、312万人 以上のデータが蓄積されています。

国内最大級

10,060社
312万人 以上

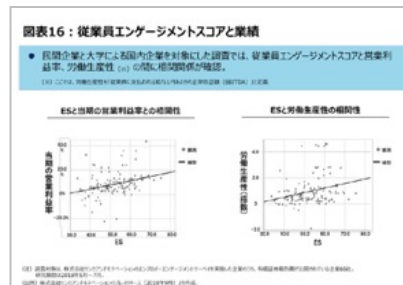
(2022年6月時点)

※ 回答データは
2.5億件以上



当社が蓄積してきたデータベースをもとに、様々な調査結果を世の中に発信しています。

例えば、慶應義塾大学 大学院経営管理研究科／ビジネス・スクール 岩本研究室と共同で「エンゲージメントと企業業績」に関する研究を行い、エンゲージメント（企業と従業員の相思相愛度合い）の高さは、「営業利益率」の向上に寄与することを明らかにしました。



参考：
慶應義塾大学岩本研究室との
共同研究データが「経済産業省
人材版伊藤レポート」に掲載

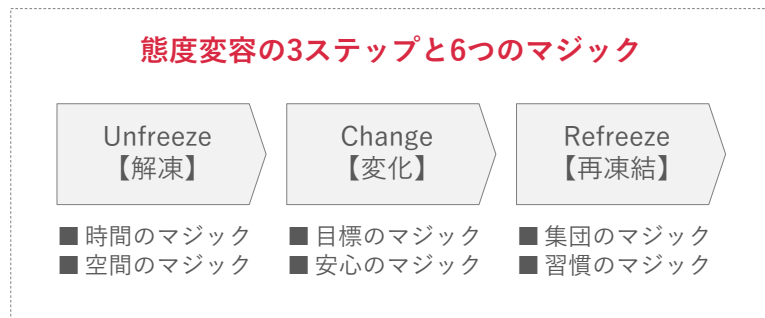
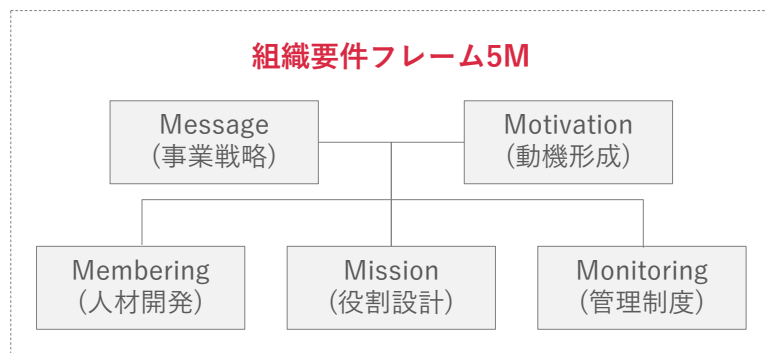
1. モチベーションクラウドの特徴

- 特徴①：国内最大のエンゲージメントデータベース
- 特徴②：20年間培ってきた組織変革の理論と実績
- 特徴③：安心のカスタマーサクセス体制

組織変革技術「モチベーションエンジニアリング」 を駆使し、組織変革をサポートします。

基幹技術である「モチベーションエンジニアリング」は、心理学・行動経済学・社会システム論などの学術をベースとした組織変革技術です。

「モチベーションエンジニアリング」の 組織変革フレームワーク(一部)



2000年の創業以来、コンサルティング会社として多くの組織変革をご支援する中で、モチベーションエンジニアリングの実効性や再現性を証明してきました。

コンサルティング提供実績(一部)

日本たばこ産業株式会社

組織風土変革
コンサルティング

The block displays the logo of Japan Tobacco Inc. (JT) in green, followed by a cover image of a report titled 'Motivation Summit Report' featuring a man in a suit.

日本航空株式会社

新生JALブランド
浸透コンサルティング

The block displays the logo of Japan Airlines (JAL) in red, followed by a cover image of a report titled 'Customers' Voice' featuring three women.

株式会社日立製作所

ダイバーシティ
推進コンサルティング

The block displays the logo of Hitachi in black, followed by a cover image of a report titled 'Customers' Voice' featuring two women.

コニカミノルタ株式会社

管理職育成
コンサルティング

The block displays the logo of Konica Minolta in blue, followed by a cover image of a report titled 'Customers' Voice' featuring a man in a suit.

経営者、人事責任者/担当者の方向けに 組織変革の理論と事例をご紹介します。

毎月、組織人事に関する最新の理論を学べるセミナーや、実際に組織変革に成功された企業の事例をご紹介しますセミナーを開催しています。

各種セミナーへのご参加は、モチベーションクラウドホームページ (<https://www.motivation-cloud.com/seminar>) よりお申し込みいただけます。

組織変革の理論が学べるセミナー (一部)

モチベーションエンジニアリングや国内最大のデータに裏打ちされた、組織変革に有効な理論や実践のポイントが学べます。

30分で学ぶ

業績向上の鍵は
従業員エンゲージメント
にあり

6月2日 (水) 15:00-15:30
ONLINE

オンラインで学ぶ

組織診断の落とし穴
- 組織診断を効果的に活用する
ポイントとは -

6月2日 (水) 15:00-15:30
ONLINE

オンラインで学ぶ

不況期の組織戦略
- どんな環境でも業績を上げる組織の創り方 -

6月2日 (水) 15:00-15:30
ONLINE

いつでも学べる

現場の主体性向上
国内最大級のデータベース
組織改善クラウド
活用方法ご紹介セミナー

5月20日 (木) - 6月30日 (水)

オンラインで学ぶ

解説! 1.5時間で学べる管理職育成
- 激変する経営環境を踏まえた戦略的な管理職の育て方 -

6月16日 (水) 11:00-12:00
ONLINE

オンラインで学ぶ

花王株式会社、丸井グループ 等参加
リンクアンドモチベーションが紐解く
先進企業CEOが語る
経営戦略と人材戦略とは

6月16日 (水) 11:00-12:00
ONLINE

組織変革の事例が学べるセミナー

組織変革に成功された企業様から、エンゲージメント向上に向けた、具体的な実践内容や考え方をお伝え頂きます。

セールスフォース・ドットコム / リンクアンドモチベーション 共催

デジタル時代の
新しい人材・組織管理
Salesforceが実現する
データ・テクノロジーを駆使した
組織活性

11.18 WED 14:30-16:00
ONLINE

ご登壇企業：株式会社
セールスフォース・ドットコム様

持続的成長に向けた風土改革
〜 2年連続アワード受賞 日本ユニシスのエンゲージメント経営 〜
2020.1.22 (水) 18:00-20:00

日本ユニシス 執行役員 人事部長 白井 久美子 氏
日本ユニシス サービスイノベーション事業部長 松本 祐志 氏
リンクアンドモチベーション 取締役 川内 正彦

ご登壇企業：日本ユニシスグループ様

経営層 / 人事責任者の皆様

前人未踏
デザイン会社初の上場
グッドパッチ社
新時代の経営手法

12.1 TUE 16:00-17:30
ONLINE

グッドパッチ 代表取締役社長 / CEO 土屋 尚史 氏
リンクアンドモチベーション 田中 亮 氏

ご登壇企業：株式会社グッドパッチ様

エンゲージメント日本!
組織偏差値40台から4連覇への軌跡
本当に効果のあった施策を
社長自ら語ります!

06.23 WED 14:00-15:00
ONLINE

佐竹食品グループ 代表取締役社長 一馬 氏
リンクアンドモチベーション 取締役 川内 正彦

ご登壇企業：佐竹食品グループ様

等多数

従業員規模は **10名未満～1万名以上**、業種は **幅広く** ご導入頂いています。

メーカー



機械・エレクトロニクス



金融



サービス



情報・通信・広告



建設・不動産



資源・エネルギー



小売



商社・卸売



外食・飲食サービス



医療医薬・バイオ



1. モチベーションクラウドの特徴

- 特徴①：国内最大のエンゲージメントデータベース
- 特徴②：20年間培ってきた組織変革の理論と実績
- 特徴③：安心のカスタマーサクセス体制

安心のカスタマーサクセス体制



シニアマネジャー
梅原 英哉

2008年入社。
中小企業ベンチャー企業向け組織人事コンサルティングを担当。主に小売・サービス業界の組織変革実績多数。



シニアマネジャー
近藤 俊弥

2007年入社。
大手企業向け組織人事コンサルティングに従事したのち、中小企業ベンチャー企業向け組織人事コンサルティングを担当。ITインターネット系成長企業の組織変革実績多数。



シニアマネジャー
白木 俊行

2007年入社。
大手企業向け組織人事コンサルティングに従事したのち、中小ベンチャー企業向け組織人事コンサルティングを担当。金融、IT、メーカー、小売など業界を問わず幅広くコンサルティングの実績あり。



シニアマネジャー
谷原 拓也

外資系コンサルティングファームを経て2005年入社。
大手企業向け採用コンサルティング、中小ベンチャー企業向け組織人事コンサルティングを担当。採用・育成・制度・風土のすべての領域に渡る総合的なコンサルティングを得意としている。



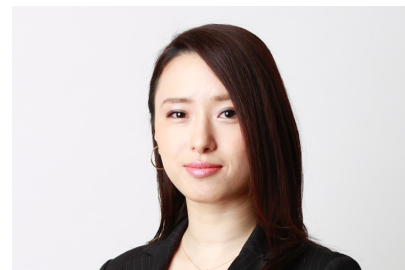
シニアマネジャー
大澤 雷大

2007年入社。新規プロダクトのセールスリーダーに従事したのち、リンクアンドモチベーション社初めてのM&A案件においてPMIに従事。その後、大手企業向け採用・組織人事コンサルティングのセールス責任者として、金融、IT、メーカー、サービスなど幅広い業界を担当。



シニアマネジャー
田中 允樹

2008年入社。
大手企業向け組織人事コンサルティング、中小企業ベンチャー企業向け組織人事コンサルティングを担当。ITインターネット・サービス・不動産といった業界に対するワンストップでのサポートを得意とする。



マネジャー
松田 佳子

2009年入社。
東海エリアの立ち上げとして大手・中小企業の組織人事コンサルティングに従事したのち、首都圏の大手企業向け組織人事コンサルティングを担当。主に、インフラ、メーカーなどの歴史ある企業様への実績多数。



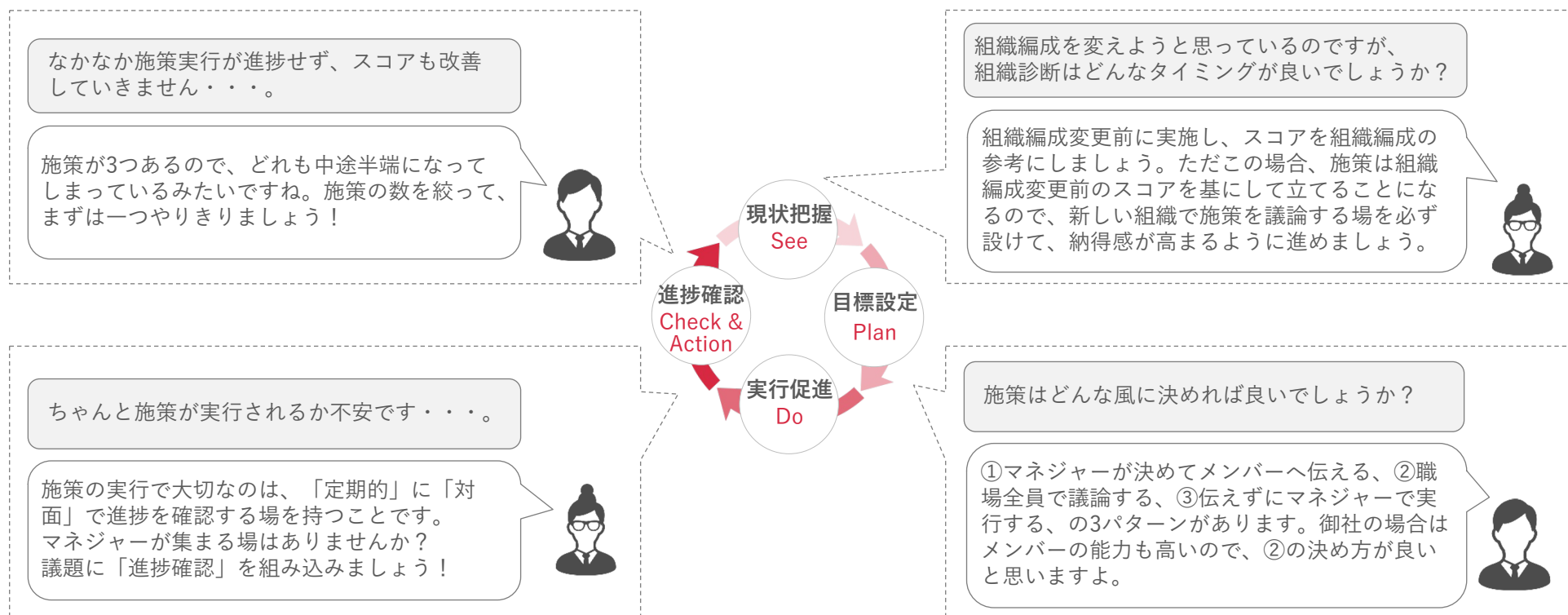
マネジャー
芳川 諒子

2007年入社。
関西および首都圏で、小売サービス業・ITインターネット系成長企業の組織変革実績多数。

※一例です。

モチベーションクラウドによるPDCA(改善)サイクルがより円滑に回るように 随時 **組織変革に向けたアドバイス** をさせていただきます。

アドバイスの例



人事責任者・担当者の方向けの **知識の習得機会** を提供しています。

運用

「ゲスト登壇セミナー」

社員共感指数(エンゲージメントスコア)が高い企業様から、数値向上に向けた、具体的な実践内容や考え方をお伝え頂きます。



戦略

「組織開発プロフェッショナル ライセンスコース」

組織変革について体系的に学んでいただきます。
(コース中の試験に全て合格された方には認定証を贈呈いたします。)



実践

「トップディナー」

経営者を含む組織責任者向けに「個別課題解決のヒントを得る」場として、ディナー形式の問題解決の場を提供しています。



表彰

「アワード」

エンゲージメントスコアが高い「企業」や素晴らしい取り組みをされた「部署」を表彰する大規模な表彰イベントです。



(過去表彰企業)

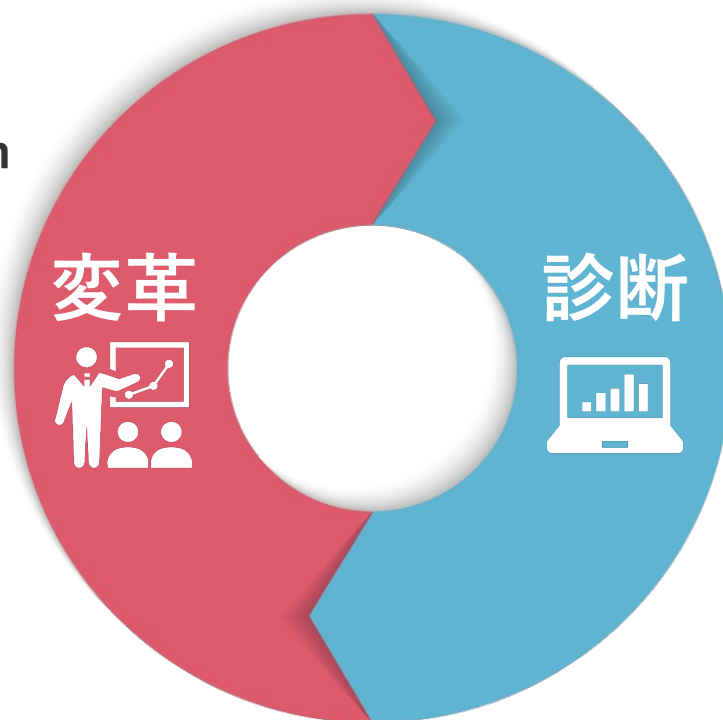
東京海上日動火災保険株式会社、大日本住友製薬株式会社、株式会社竹中工務店、日本ユニシスグループ、カルビー株式会社、三菱電機株式会社、株式会社スタートトゥデイ(現ZOZO)、株式会社ユーザベース、株式会社ラクスル、等

2. モチベーションクラウドの使い方

組織の問題を解決する上では、
「診断」「変革」のサイクルが重要です

Check & Action
(進捗確認)

Do
(実行促進)



See
(現状把握)

Plan
(目標設定)

組織の問題を解決する上では、
「診断」「変革」のサイクルが重要です



See
(現状把握)

Plan
(目標設定)

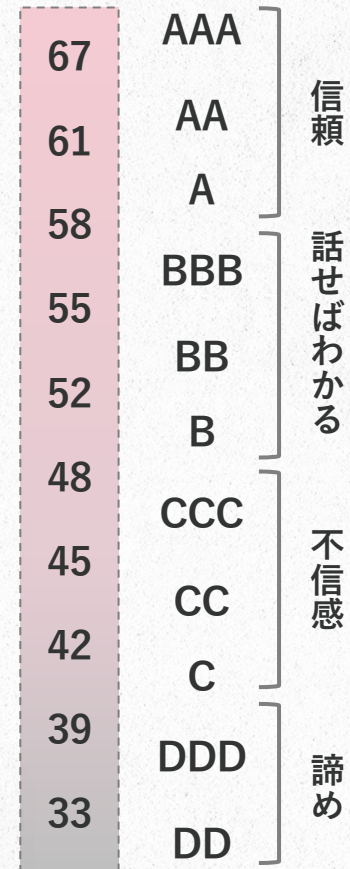


組織状態の良し悪しが
定量的にわかる

どこの部署の
結果かひと目で
わかる

スコアを
下げている要因が
定量的にわかる

スコア



設問項目を「期待度」と「満足度」の二軸で整理することで、組織の優先課題を即座に把握できる
期待度 = 会社は何を期待しているか
満足度 = 会社の何に満足しているか

期待度が高く
満足度が低い項目が
「組織の課題」



項目ごとの詳細な
スコアがわかる
(項目詳細はマスキング
させていただきます)



○ 会社領域

領域	期待	満足	項目	期待	全体比	前回は	満足	全体比	前回は
A 会社基盤	3.7 (3.7)	3.0 (3.1)	1 業務内容の豊富さ	3.4	-	0.0	3.1	-	0.0
			2 業務内容の充実度	4.0	-	-0.1	3.1	-	0.1
			3 設備や制度	3.0	-	0.0	2.9	●	-0.0
			4 業務内容の充実度	4.2	☆	-0.1	3.1	-	0.1
			5 業務内容の充実度	3.6	-	0.1	3.3	-	0.1
B 理念戦略	3.8 (3.9)	3.2 (3.3)	6 理念や戦略の明確さ	3.6	-	-0.1	3.1	-	0.0
			7 戦略目標の明確さ	3.8	-	-0.1	3.3	-	0.1
			8 戦略目標への達成度	4.0	-	0.0	3.3	-	0.2
			9 会社の事業内容	3.8	-	0.0	3.1	-	0.1
C 事業内容	3.7 (3.9)	3.2 (3.3)	10 会社の事業内容	3.3	-	-0.1	3.1	-	0.0
			11 会社の事業内容の豊富さ	3.6	-	-0.1	3.3	-	0.0
			12 事業内容の充実度	4.1	-	-0.1	3.4	-	0.0
			13 業務やサービス	3.9	-	0.0	3.7	○	-0.2
D 仕事内容	3.9 (3.9)	3.4 (3.4)	14 業務内容の豊富さ	3.7	-	0.0	3.2	-	0.0
			15 業務内容の充実度	4.0	-	0.1	3.4	-	0.1
			16 業務内容の豊富さ	3.9	-	-0.3	3.5	-	0.1
			17 業務内容の豊富さ	3.8	-	-0.1	3.0	●	-0.0
E 組織風土	4.0 (4.1)	3.2 (3.1)	18 組織風土の充実度	4.0	-	-0.2	3.2	-	0.1
			19 組織風土の豊富さ	4.0	-	-0.2	3.3	-	0.0
			20 組織風土の豊富さ	4.1	☆	-0.0	3.3	-	0.1
			21 組織風土に対する信頼	4.3	☆	-0.0	3.4	-	0.1
F 人的資源	4.0 (4.1)	3.4 (3.4)	22 能力のある人	4.0	-	0.0	3.6	-	0.1
			23 多様な人材	3.8	-	0.1	3.5	-	-0.1
			24 能力のある人	4.1	☆	-0.1	3.0	●	-0.2
			25 多様な人材	4.1	☆	-0.1	3.0	●	-0.1
G 施設環境	3.9 (3.8)	3.1 (3.3)	26 IT環境の充実度	4.0	-	0.1	3.0	●	-0.1
			27 施設環境の充実度	3.9	-	0.0	2.9	●	-0.0
			28 施設環境の充実度	3.7	-	-0.1	3.4	-	0.0
			29 設備や制度	4.2	☆	-0.1	3.0	●	-0.1
H 制度待遇	4.0 (3.9)	3.0 (3.0)	30 給与や福利厚生	4.2	☆	-0.0	3.2	-	0.1
			31 福利厚生の充実度	3.7	-	0.0	2.7	●	-0.3
			32 多様な人材	3.9	-	-0.1	3.2	-	0.1

項目	領域	期待	満足	格差
① 61 職場において、業務のフィードバックが活用されていること	P 継承活動	3.9	2.8	● -1.1
② 27 職場において、業務を行う上でスキルや知識が活用されていること	G 施設環境	3.9	2.9	● -1.0
③ 29 職場において、業務を行う上でスキルや知識が活用されていること	H 制度待遇	4.2	☆ 3.0	● -1.2
④ 24 会社、事業の理念に賛同し、業務に取り組んでいること	F 人的資源	4.1	☆ 3.0	● -1.1
⑤ 25 職場の設備や制度が充実していること	G 施設環境	4.1	☆ 3.0	● -1.1
⑥ 26 職場において、フィードバックやコミュニケーションが活用されていること	G 施設環境	4.0	3.0	● -1.0
⑦ 4 会社の設備や制度が充実していること	A 会社基盤	4.2	☆ 3.1	-1.1
⑧ 2 会社の設備や制度が活用されていること	A 会社基盤	4.0	3.1	-0.9

格付けランクの名称と表記を変更しました（名称：格付けランク→エンゲージメント・レーティング）

変更前：A B+ B B- C+ C C- D+ D D- E

↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓

変更後：AAA AA A BBB BB B CCC CC C DDD DD

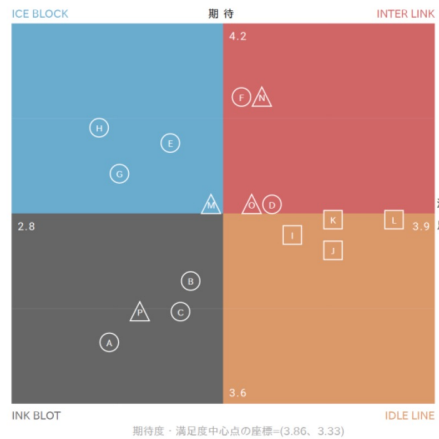
株式会社サンプル商事

全体

BB

54.8

会社満足度	3.2	(3.3)	--	↑ 0.1
仕事満足度	3.3	(3.4)	--	↑ 0.2
上司満足度	3.4	(3.4)	--	0.0
職場満足度	3.3	(3.4)	--	↑ 0.1



期待度・満足度中心点の座標=(3.86, 3.33)

項目	領域	期待	満足	格差
① 48 会社が、業務に活用できるオープンファンクショナルな制度を持っていること	L 支援行動	3.9	3.9	○ 0.0
② 47 会社が、業務に活用できるオープンファンクショナルな制度を持っていること	L 支援行動	4.0	3.8	○ -0.2
③ 43 会社が、業務に活用できるオープンファンクショナルな制度を持っていること	K 判断行動	4.1	☆ 3.8	○ -0.3
④ 45 会社が、業務に活用できるオープンファンクショナルな制度を持っていること	L 支援行動	3.9	3.8	○ -0.1
⑤ 13 会社において、業務に活用できるオープンファンクショナルな制度を持っていること	D 仕事内容	3.9	3.7	○ -0.2
⑥ 42 会社が、業務に活用できるオープンファンクショナルな制度を持っていること	K 判断行動	4.0	3.6	○ -0.4
⑦ 22 能力のある人材が活用されていること	F 人的資源	4.0	3.6	-0.4
⑧ 37 会社が、業務に活用できるオープンファンクショナルな制度を持っていること	J 情報収集	3.9	3.5	-0.4

強み

※ ①内は過去に当サーベイを実施した企業の平均データです。

※ ☆は期待度の上位10項目を示しています。○は満足度の上位10項目を、●は満足度の下位10項目をそれぞれ示しています。

※ ○は、回答のばらつきの大きいもの（偏差1.10以上）を示しています。

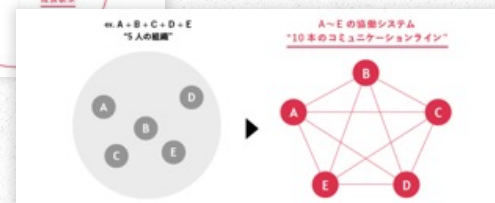
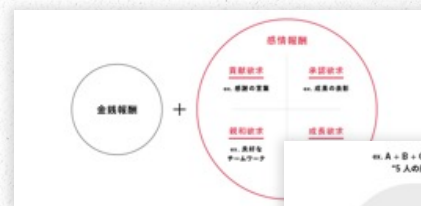
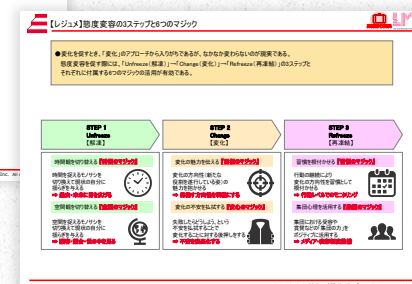
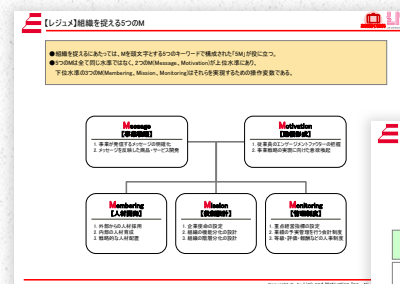
Link and Motivation Inc. All rights reserved. 不許複製



コンサルタントによる 組織改善サポート



20年培ってきた 組織改善技術のご提供



組織の問題を解決する上では、
「診断」「変革」のサイクルが重要です

Check & Action
(進捗確認)

Do
(実行促進)



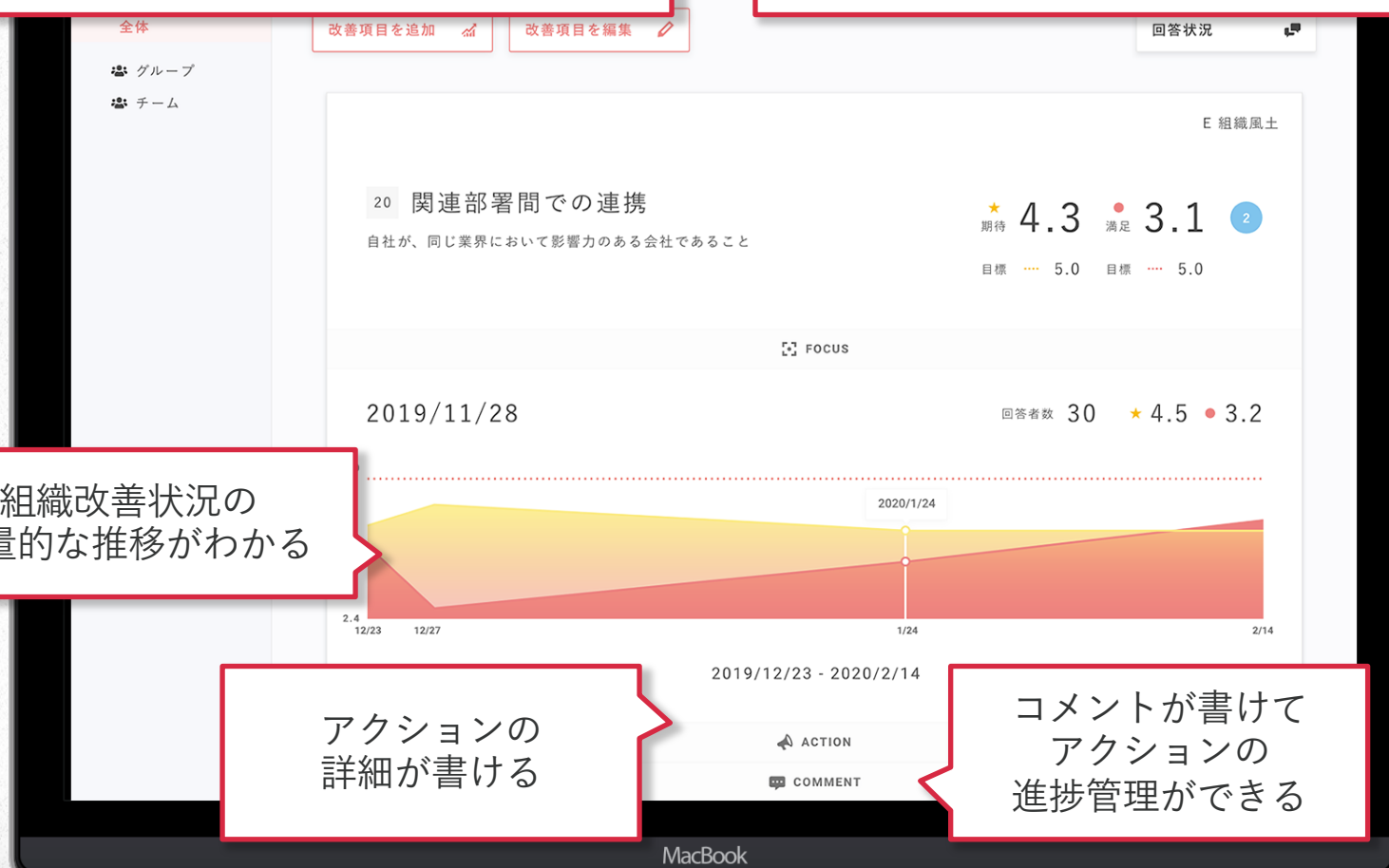
回答時間が、
毎回30秒から1分程度(毎回2～4問)の
パルスサーベイ機能を搭載

週に1度～3ヶ月に1度の頻度で
パルスサーベイを実施し
組織改善状況を把握可能

組織改善状況の
定量的な推移がわかる

アクションの
詳細が書ける

コメントが書けて
アクションの
進捗管理ができる



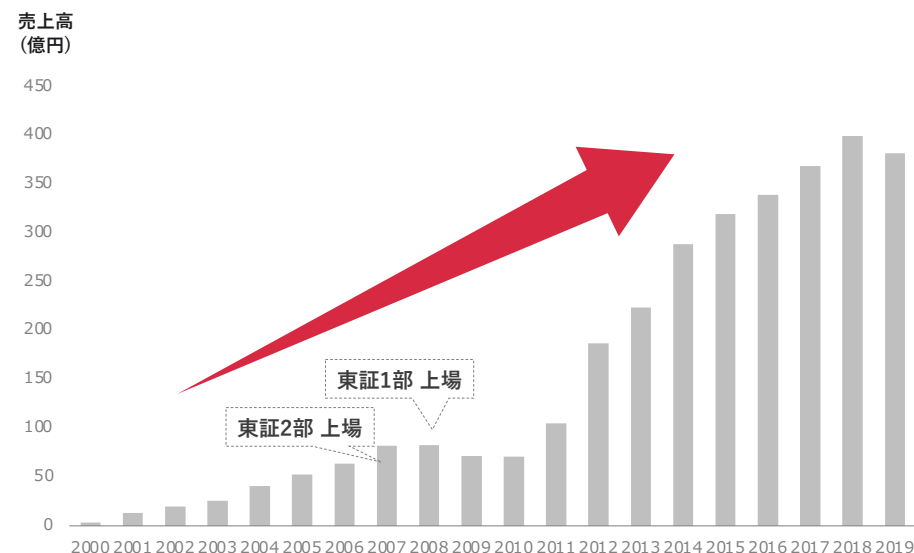
3. リンクアンドモチベーションのご紹介

2000年に創業、**20年以上の知見**を持つ 世界初の「モチベーション」をテーマにしたコンサルティングファームです。

社名	株式会社リンクアンドモチベーション (Link and Motivation Inc.)
上場市場	東京証券取引所 プライム市場 (証券コード：2170)
創業	2000年4月7日
資本金	13億8,061万円 ※2020年12月31日現在
売上高	352億円(グループ全体) ※2020年12月末時点
ミッション	モチベーションエンジニアリングによって 組織と個人に変革の機会を提供し 意味のあふれる社会を実現する ※モチベーションエンジニアリングとは、 モチベーションや従業員エンゲージメントを 高めるための、実効性と再現性のある当社の独自技術です。
事業内容	モチベーションエンジニアリングによる 企業変革コンサルティング ■組織人事支援 (組織診断、人材開発、人事制度構築、組織風土変革) ■人材採用支援

これまでに、譲渡・買収を含めて 約20回のM&A を実施。

創業事業である組織開発(コンサルティング)領域に加え、
個人開発領域、マッチング領域にも事業を拡大し、
現在は グループ会社は13社 となっています。



良い会社の定義を変える

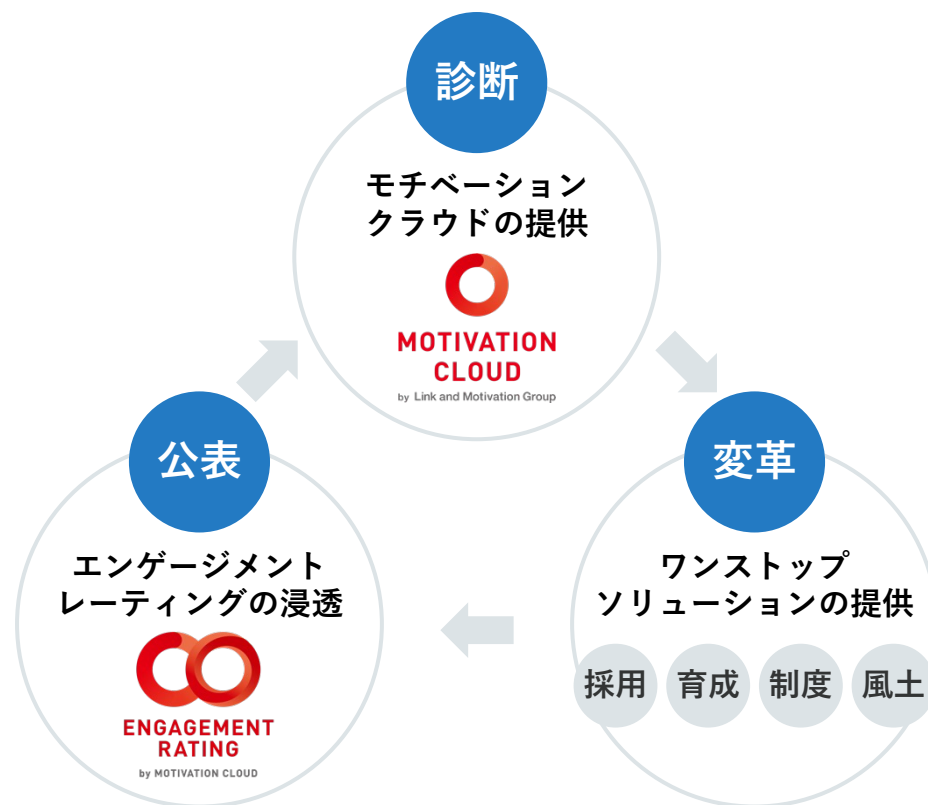
これまで、“良い会社”とは利益や資産、つまりPLやBSの内容によって判断されてきました。

しかし、本来“良い会社”という定義は、利益や資産だけで決められるものではありません。

人材や組織を測るモノサシ、
エンゲージメントスコア(ES)が
これからの時代の“良い会社”を決めるのです。



私たちは診断、変革、公表のサイクルを推進することで
良い会社の定義を変えることに挑戦しています。



※エンゲージメント・レーティングとは、
企業と従業員のエンゲージメントを表す指標です。

労働市場では、応募者の入社企業選定における参考指標として、

資本市場では、投資先企業の将来を知る指標として、

商品市場では、顧客に対して真摯に向き合う従業員がいる企業を知る手段として、企業の実態・将来性を知るための新しいスタンダードです。

2022年3月

日本・アジア初、世界で5番目に、人的資本に関する 情報開示ガイドライン「ISO 30414」の認証を取得

日本で初めて人的資本に関する情報開示のガイドラインである「ISO 30414」の認証を取得し、あわせて人的資本の戦略方針を伝えたレポート「Human Capital Report 2021」も開示しました。



出典：リンクアンドモチベーションプレスリリース、<https://www.lmi.ne.jp/news/release/detail.php?id=704>
日経新聞、<https://www.nikkei.com/article/DGKKZ09552880Q2A330CDDTA000/>
Human Capital Report 2021、https://www.lmi.ne.jp/r/library/h_c_report/pdf/h_c_report_2021.pdf

2023年3月

日本一エンゲージメントの高い企業・ 素晴らしい取り組みをされた部署を表彰するアワードを開催

日本一エンゲージメントの高い企業・素晴らしい取り組みをされた部署を表彰するアワードを、完全オンラインにて実施。(2010年から毎年実施) 参加いただいた約1,600名の経営者・人事責任者に向けてアワードやトークセッションなどを行いました。



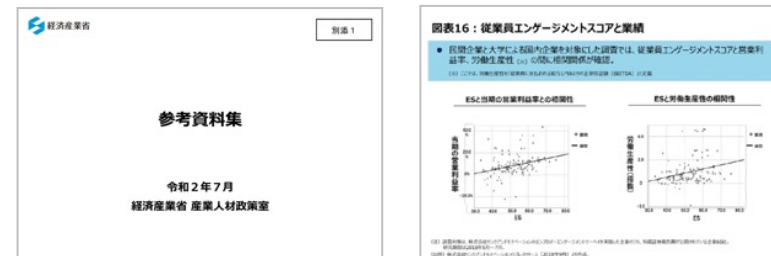
これまでの受賞企業

東京海上日動火災保険
大日本住友製薬
竹中工務店
日本ユニシス
スタートトゥデイ (現ZOZO)
サイバーエージェント

2020年9月

慶應義塾大学岩本研究室との共同研究データが 経済産業省 人材版伊藤レポートに掲載

リンクアンドモチベーションと慶應義塾大学との研究結果が、2020年9月30日に経済産業省が発表した「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書～人材版伊藤レポート～」に掲載されました。



出典：経済産業省、人材版伊藤レポート、https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/pdf/20200930_1.pdf

2022年7月

産官学で連携しながら「人的資本経営」を 啓蒙する、大規模カンファレンスを開催

「人事から日本企業を変えていく」をテーマに、各界を代表する企業の経営者・人事責任者、政府関係者、大学関係者が集結し、人的資本の未来について、徹底的に議論するイベントを開催いたしました。



これまでの登壇者様(一部)

島津 裕紀氏 (経済産業省 経済産業政策局)
伊藤 邦雄氏 (一橋大学CFO教育研究センター長)
川村 和夫氏 (明治ホールディングス株式会社
代表取締役社長)
北澤 健一氏 (東京海上ホールディングス
株式会社 常務執行役員CHRO)
有沢 正人氏 (カゴメ株式会社 常務執行役員 CHO)



Link and Motivation Group