



2026年4月7日

各位

会社名 スローガン株式会社
代表者名 代表取締役社長 仁平 理斗
(コード番号: 9253 東証グロース)
問合せ先 取締役副社長 北川 裕憲
(TEL 03-6434-9754)

経営方針の策定及びミッションの再定義に関するお知らせ

当社は、会社法第 370 条及び当社定款の規定に基づく取締役会の書面決議により、今後のさらなる深化と持続的成長に向けた「経営方針の策定」、並びに社会における当社の存在意義をより本質的に捉え直した「ミッションの再定義」について決定いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 経営方針「循環経営」の策定について

(1) 策定の背景と経緯

当社は、2023 年の経営体制移行（サクセッション）からの 3 年間を「大改革期」と位置づけ、持続的成長に向けた組織基盤の整備と収益力の強化に全力を注いでまいりました。この期間、当社は、単なる組織変革に留まらず、経営者自らが「高付加価値事業の探索と作り込み」を顧客や市場の最前線で自己実践・自己体現することに努めてまいりました。「経営とは何か」「事業とは、人の可能性とは何か」という根源的な問いに対し、実践を通じた身体感覚を伴う確かな手応えを得ることにこだわった 3 年間でした。

こうした実践のプロセスを通じて、当社は、既存モデルの延長線上や過去の思考・行動様式（慣れ）に安住し、自己変容を止めてしまうことは、急速に変化し続ける社会・市場の本質を捉え損ね、提供価値を陳腐化させる本質的な課題であると、強い確信を持って認識するに至りました。

不確実かつ複雑な環境下において、目に見えない「人の可能性」を引き出し、世代を跨ぎ 100 年単位で続く産業を創出するためには、既存の成功体験に依存しない動的なアプローチが不可欠であると考えています。この実践から紡ぎ出された確信を糧として、独自の経営パラダイム（世界をどう捉えるかという前提意思・思考のレンズ）である「内発的動機と営業利益の循環経営（以下「循環経営」といいます。）」を、単なる概念に留めず「組織の意志ある構造」として本格的に実装し、次なる深化のフェーズへと歩みを進めるため、本方針を策定いたしました。

(2) 「循環経営」の概要

① 内発的動機と自己変容による持続的な競争優位の源泉

不確実性が高まり、機能的なスキルの陳腐化が加速する現代社会において、他社が模倣できない持続的な競争優位の源泉は、一人ひとりの「内発的動機」に基づく自己変容にあると考えます。個人の「らしさ」や「願い」に根ざした内発的動機は、形式的な役割や KPI を超えた探求心と「不

慣れ」な領域への挑戦も含めた学習変容を促します。

この自己変容を伴う「器の拡張」を組織の核心に据え、構造化することで、固定化した視点に縛られることなく市場の本質を捉え、新たな価値を創造し続ける体制を確立いたします。経営者自らの実践を通じて確信したこの「組織的な学習能力の向上」こそが、他社の追随を許さない圧倒的な価値創造の土台となります。

② スノーボール型の戦略的成長モデル

当社の「循環」は、資源を一定の枠内で回し続ける現状維持のためのサイクルではありません。内発的動機が生み出す「付加価値創造の純度の証」である高い営業利益を、さらなる「人の可能性」へと再投資し、次なる高付加価値事業を連鎖的に創出する「スノーボール（複利成長）」の利益成長を志向いたします。利益成長の加速によって人への還元と投資の規模を最大化させ、ミッション実現に向けたダイナミズムを増幅させてまいります。

③ 財務指標と学習変容を統合する財務規律

「循環経営」における学習と成長の実効性を客観的に評価するため、当社は高い水準の財務規律を設定し、これを徹底いたします。当社にとって営業利益等の財務指標は、提供価値の純度や個人の自己変容の進捗を測るための「計器」です。一方で、その財務規律が中長期において持続可能であるか否かは、一人ひとりの内発的動機と、それに基づく自己変容の深度に支えられます。本規律は、単なる数値管理ではなく、内発的動機という目に見えない資源が高い財務価値へと昇華されるプロセスを、経営の仕組みとして統合するものです。これにより、現場の自己犠牲に依存しない本質的な収益力を担保するとともに、高い規律に基づき有望な領域への経営資源の集中とポートフォリオの最適化を厳格に評価・判断することで、長期の時間軸における圧倒的な競争力を構築してまいります。

2. ミッションの再定義について

(1) 策定の背景と経緯

これまでのミッション（人の可能性を引き出し 才能を最適に配置することで 新産業を創出し続ける。）は、当社の主力事業である「Goodfind」の成長と深く結びつき、新産業領域への人的資本の移動において重要な役割を果たしてきました。しかし、社会構造が激変する中で、当社は「才能の最適配置」や「新産業の創出」の先にある「豊かな未来」こそが真の目的であるという確信に至りました。

これまでの社会や組織のあり方においては、人が役割や機能に最適化される一方で、個人の「らしさ」や「願い」といった人間性の本質が組織から切り離され、個人の内発的動機と企業の経済合理性が分離しがちであったと捉えております。こうした状況下では、組織の熱量が中長期的な企業価値向上に直結しきれず、さらなる成長への構造的な課題となっておりました。また、AI等のテクノロジーの進化によって「何ができるか」の価値が相対化される中で、今後は「なぜやるのか」「誰としてやるのか」という問いこそが真の価値を持つ時代へと変化しています。これまでのミッションでは、こうした時代の要請への応答が限定的となってしまうと認識し、今般、ミッションを以下の通り再定義いたしました。

(2) 新ミッション

「人の可能性を引き出し、豊かな未来をともにつくる。」

(Unlock human potential and co-shape a fulfilling future.)

(3) 今後の取組の方向性

抽象度が上がったことで「具体的に何をするのか」という問いに対し、私たちの原点は、変わらず「若手人材と成長領域」にあります。今回の再定義は、その価値提供を限定するものではなく、新産業か既存産業か、あるいはスタートアップ・ベンチャー企業か大企業かといった属性を超えて、より広範な「人の可能性」を解放し、100年単位で価値を育み続けるための普遍的な「道標」を定義するものです。今後は、新ミッションに基づき、人の可能性にまつわる構造的な課題を抱える領域や新たに生まれる機会を特定し、戦略的な産業創造に取り組んでまいります。

何より、私たち自身がこの新ミッションの実践者であり、体現者であり続けることを大切にしております。当社グループは、ステークホルダーの皆様と共に、豊かな未来を共創してまいります。

3. ガバナンス体制の進化

この「循環経営」の実践プロセスを高度に監督し、ミッションの実践者・体現者としての歩みを加速させるため、当社は本日、「監査等委員会設置会社」への移行を別途公表いたしました。取締役会からの広範な権限委譲による機動的な意思決定と、客観的な視点に基づく監督機能の両立を図る体制へと進化させることで、実効性のある経営を推進してまいります。詳細は、本日公表の「監査等委員会設置会社への移行及び役員人事に関するお知らせ」をご参照ください。

4. その他

本経営方針及びミッションに基づく具体的な戦略や計画等の詳細につきましては、2026年5月に公表予定の「事業計画及び成長可能性に関する事項」において改めて公表いたします。

以 上