

Chapter

4

ミッションストーリーを支える基盤

- 40 CFOメッセージ
- 41 持続的な成長を支える経営体制
ーコーポレート・ガバナンスー
- 42 役員一覧
- 43 持続的な成長を支える経営体制
ーリスクマネジメントー
- 44 人権に対する考え方
- 45 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの考え方/
環境マネジメントに対する考え方



持続可能な社会の実現には、 企業の持続的な成長が不可欠 その成長を支える根幹は 「人」である

大野 俊一 Ohno Shunichi
株式会社リンクアンドモチベーション
CFO

サステナビリティへの考え方

当社グループのミッションは、「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 意味のある社会を実現する」というものです。持続可能な社会づくりへの貢献は、当社グループがミッション実現を目指していくうえでも必須のテーマであり、真摯に向き合い責任を持って取り組んでいくべき課題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、持続可能な社会を目指す中で生じるさまざまな社会課題を事業によって解決することであり、同時に、その事業の発展が当社グループの持続的な成長にも寄与するといった関係を構築することにあります。

サステナビリティの実現に向けては、当社グループとして変わらない経営の考え方である「LMGの経営方針3カ条」を全社員と共有するとともに、刻々と変化する社会の流れを見極めつつ、対応すべき課題に対応しています。

LMGの経営方針3カ条

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」

第1条は「一点の曇りもない経営」です。当社グループでは、顧客、取引先、社員、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。良好なガバナンスを実現し、社会的責任を果たすうえで最も大切な考え方として社内に深く浸透しています。そして、「企業にとって人材が最大・最強の資本である」という考えのもと、第2条には「ひとりひとりが主役の経営」を掲げています。ビジネスのソフト化、サービス化に伴い、人的資本に備わるアイデア、モチベーション、ホスピタリティなどのソフト力が企業の命運を握る中、多様な人材のひとりひとりが共通のゴールを目指してモチベーション高く活躍できる組織であることが大事だと考えています。そして、第3条は「運動神経の良い経営」です。企業を取り巻く環境変化のスピードが速まる中、継続的に社会課題解決に貢献していくためには、企業としての環境適応力はとても重要になってきています。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こそが企業の持続的な成長には不可欠だと考えています。

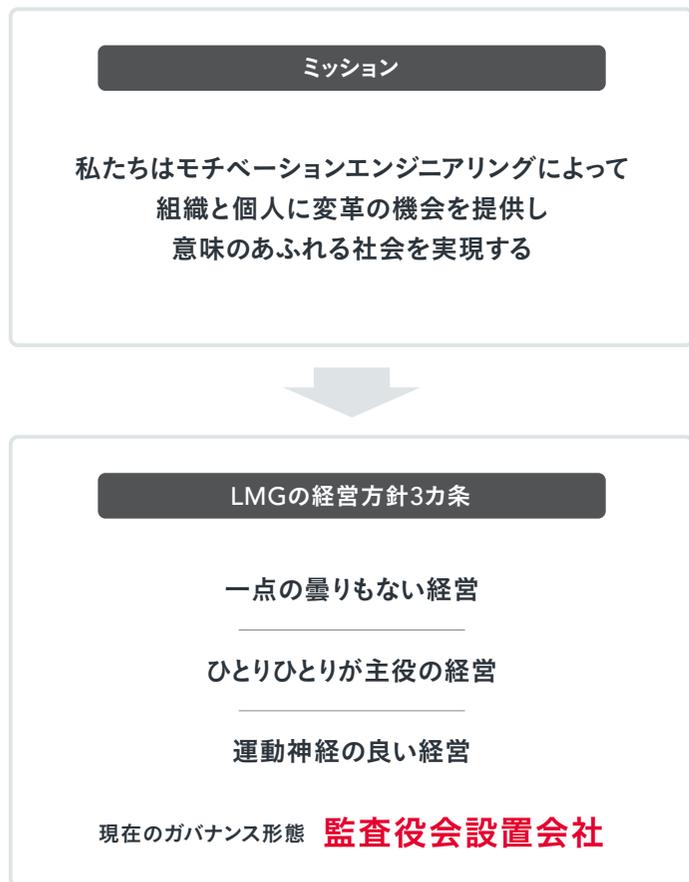
持続的な成長を支える根幹は「人」

昨今「人的資本経営」が注目を集めています。これは、当社グループが創業以来、世の中に発信し続けているメッセージ「社員のモチベーションをエンジンとする経営が時代を制する」という考え方とほぼ同義です。当社グループは、持続可能な社会の実現には、企業の持続的な成長が不可欠であり、その成長を支える根幹は「人」であると考えています。

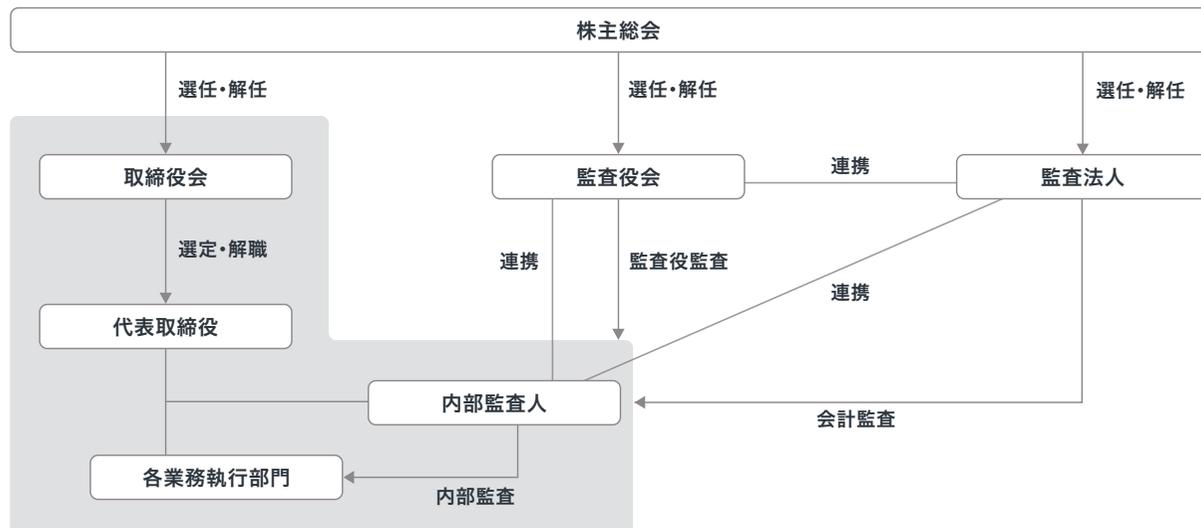
当社グループはこれからも、日本における人的資本経営のリーディングカンパニーとして、自らの経営において言行一致で取り組むとともに、取り組み状況を積極的に開示していくことで、範を示していきたいと考えています。持続可能な社会の実現に向けて、当社グループ自身の企業価値の向上と同時に、事業を通じた社会課題の解決にこれからも真摯に取り組んでまいります。

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



コーポレート・ガバナンス体制



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づけ、原則として取締役会を月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、原則として監査役会を月1回開催し、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、必要に応じてグループ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。

役員一覧

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、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。社外取締役2名には、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



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)

※連結子会社7社の取締役会長と、
資産管理会社である(株)フェニックスの
代表取締役社長を兼務



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(PwC 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)社外取締役(現任)

※連結子会社7社の取締役と
オープンワーク(株)の監査役を兼務



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)ケースホールディングス
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行動科学部
学部長
2018年 同大学学長(現任)
学校法人三幸学園理事(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

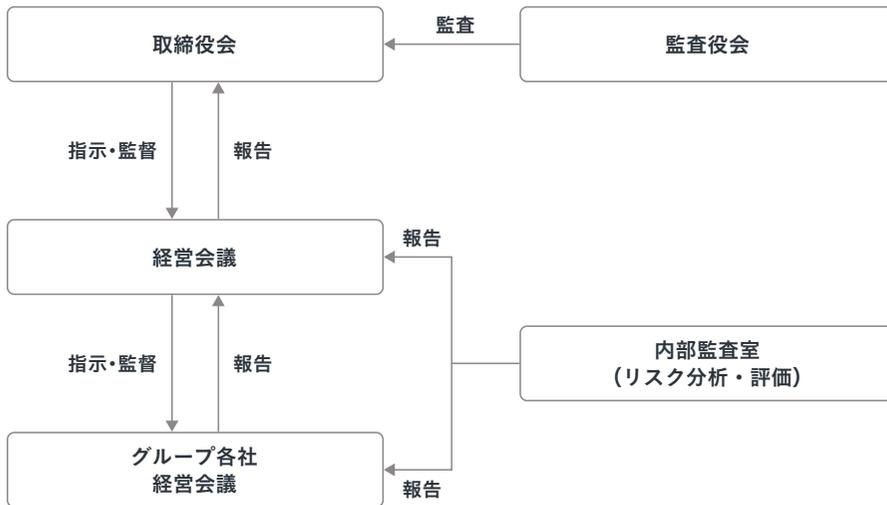
1986年 (株)リクルート入社
2000年 (株)ファーストリテイリング執行
役員人事総務部長
2003年 (株)ファーストリテイリング執行
役員マーケティング&コミュニケー
ション部長
2004年 ソフトバンク(株)ブランド戦略
室長

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
2007年 (株)キャリアファーム代表取締役
2011年 (株)オニオン新聞社 社外取締役
2014年 (株)モチベーションジャパン代表
取締役社長(現任)
2023年 当社監査役(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—

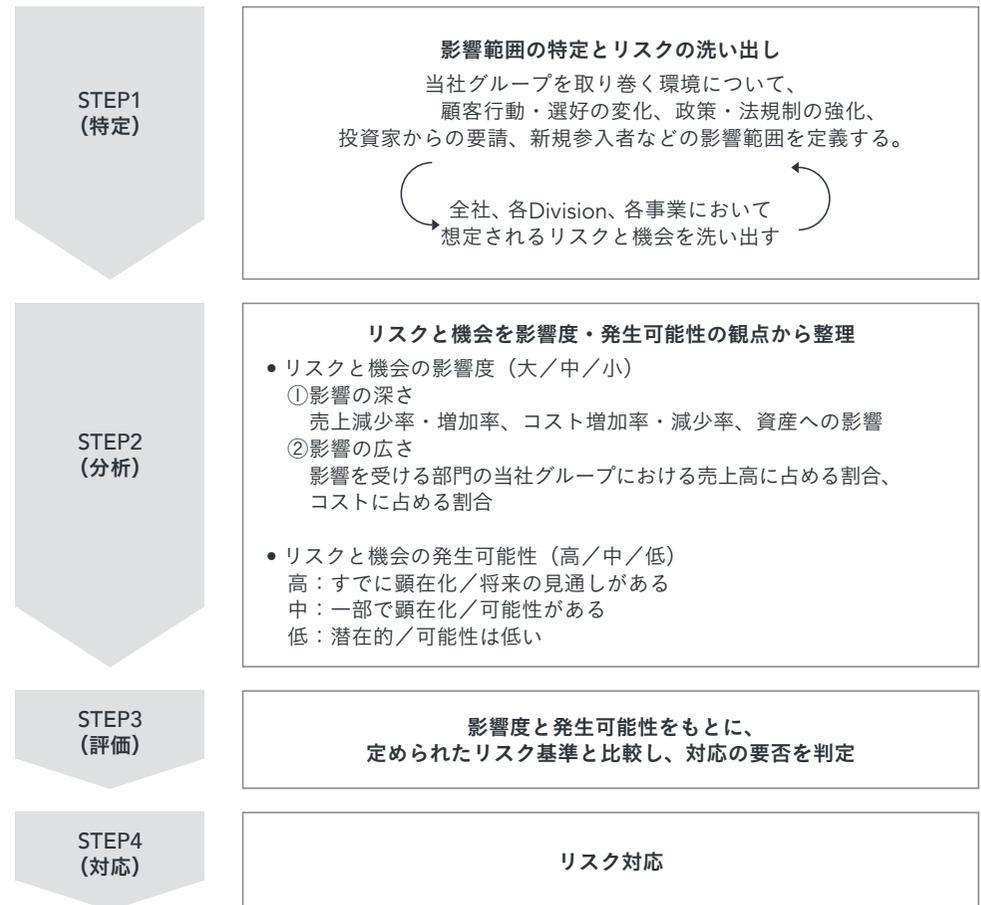
当社グループは、グループ経営に関するさまざまなリスクを審議するため、主要なリスクの状況について定期的にモニタリング、評価・分析し、グループ各社に必要な指示・監督を行うとともに、その内容を定期的に取り締役に報告する体制を整えています。

リスクマネジメント体制



事業等のリスクはこちら

リスクマネジメントプロセス



人権に対する考え方

当社グループは、「意味のあふれる社会」の実現に向けて、組織と個人に変革の機会を提供するビジネスを行っています。

当社グループが目指す社会の土台には基本的人権の尊重があり、また、このようなビジネスの展開・拡大を志向するうえで、人権の尊重は重要な要素であると捉えています。

そこで、人権尊重の取り組みを推進する指針として本方針を定め、2024年3月に取締役会がその内容を承認しました。

基本的な考え方

当社グループは、事業活動が人権に影響を及ぼす可能性があることを理解し、「国際人権章典」（「世界人権宣言」を含む）、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など人権に関する国際規範を指示・尊重し、人権尊重の取り組みを推進します。

適用の範囲

本方針は当社グループのすべての役職員に適用します。また、当社グループのステークホルダーに対しても、本方針をご理解のうえ、遵守いただくことを期待します。

推進体制

人権尊重に係る監督責任はコンプライアンスを管掌する役員が担い、コンプライアンスを統括する部署が中心となりグループ各社の関係部署と連携し、人権尊重の取り組みを推進します。取り組み状況については、当該部署が定期的に情報を取りまとめ、必要に応じて対応の指示を行います。

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、本方針の実効性を担保するため、事業活動が及ぼしうる人権への負の影響を特定し、その防止または軽減に努めます。また、これらのプロセスを継続的に実施するため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みの構築に取り組みます。

救済

当社グループでは、社員が人権に関する相談・通報ができるよう各種窓口を整備しています。人権への負の影響に対応するため、事実確認を行い、問題解決および再発防止に向けた検討を行うとともに、人権侵害を受けた方が救済されるよう対応します。

ステークホルダーとの対話／情報開示

人権尊重の取り組み状況について、当社グループの統合報告書などにて開示し、社内外のステークホルダーと対話・協議を行い、人権尊重の取り組みを推進します。

人権課題

現在の事業構成上、サプライチェーンにおけるリスクは低く、本社におけるリスク、特に労働者の人権を配慮し経営を行っています。

機会の平等とハラスメントの禁止

当社グループは、すべての人を個人として尊重し、政治的・信念、思想、宗教、性・性自認・性的指向、身体的特徴、疾病、年齢、国籍、人種、民族などにかかわらず、あらゆる差別、不利益な取り扱いおよびハラスメント行為を禁止し、役職員に対して定期的に教育を実施するなどして差別、不利益な取り扱いおよびハラスメント行為の防止に努めます。また、採用、評価、育成、配置、昇給・昇進、役職登用などにおいて公平な機会を提供し、多様性に富んだすべての人材が活躍できる職場環境の整備を推進します。

適正な賃金の支払いと適切な労働時間管理

適用法令を遵守し、適正な賃金の支払い・適切な労働時間管理を実施します。

情報管理

当社グループは、近年の情報化の進展とプライバシー意識の向上により、個人情報の適切な取り扱いが強く求められていることを認識し、個人情報保護方針や情報セキュリティ方針、社内規程において個人情報および情報資産を適切に保護し、その侵害がないように最大の注意を払います。さらに、すべてのお客さまに対して公平・公正に接するとともに、安心かつ利便性の高いサービスを提供します。

健康と安全の確保

健康と安全は、私たちの日々の活動に欠かさないものです。ステークホルダーが常に安全に行動するよう努めることが何より重要と考え、健康と安全の確保に取り組んでいます。

表現の自由とプライバシーへの配慮

当社グループは、ソーシャルメディア等でのコミュニケーションなどにおける表現の自由とプライバシーについて尊重し、その侵害がないように最大限の注意を払います。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの考え方／環境マネジメントに対する考え方

当社グループでは、新しい価値創出の実現に向けては、属性にとらわれずに、ひとりひとりの個性を認め可能性を最大化することが不可欠だと考えており、公平な機会の提供を徹底しています。また、現時点では事業に影響を受けにくい環境マネジメントについては、常にリスクや機会を把握しながら適切に取り組む方針です。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの考え方

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンについては、企業において一律に測定できるものではなく、事業内容や戦略に応じて適切に描くべきであると考えます。また、当社グループが持続的な事業成長や新しい価値創出を実現するためには、多様な才能や個性、強みを持つ人材がその多様性を認め合い活かし合いながら、高いモチベーションを持って能力を発揮できる機会を提供することが肝要です。すなわち、ジェンダーや国籍といった特定の属性ではなく、異なる経歴を持つひとりひとりの個性を捉えることが重要です。

このような考え方を前提に、ジェンダーや国籍といった特定の属性で判断することなく1人のプロフェッショナルとして対等に向き合い、ひとりひとりの可能性を最大化することを徹底しています。

女性の活躍推進

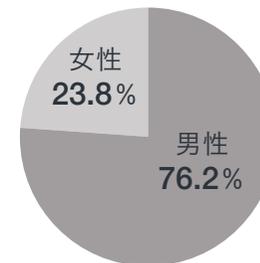
ジェンダーや国籍といった特定の属性にとらわれず、個人の成果や成長に基づいて登用する方針のもと、すべての社員に対して公平な評価および登用の機会を設けています。2023年12月末時点における管理職の男女比率は右上図のとおりです。女性管理職の比率が23.8%と男性の約3分の1の結果となっているのは、管理職につながる雇用形態において女性が男性よりも人数が少ないことや、女性のほうが産休・育休の取得率や取得期間が長いことから、結果として、管理職への昇格に相対的に時間を要していることが要因であると考えています。

当社グループでは、育児と仕事の両立を支援する制度を設け、ライフイベントサポートを行っています。大切にしているのは、結婚、出産、育児、介護など移行行く個人の状況に応じて、会社と個人が関係性や期待値を握り直す「リレーションチェンジ」という考え方です。

具体的には、勤務時間を制限して働く「ワークスタイルオプション」という制度によって、1日6～8時間×週3～5日の幅広い選択肢から自分に合った働き方を選択することができます。さらに育児の場合は、法令上は3歳未満までと定められている中、当社グループでは中学校卒業時まで利用することが可能です。

このように、さまざまな雇用区分の設定や適用を通じて、社員の意思と意欲を尊重した柔軟な働き方の実現を図っています。

管理職 男女比率*



※厚生労働省が定める定義に則し、全管理職(役員を除く)のうち、女性が占める割合を算出。

環境マネジメントに対する考え方

当社グループの事業特性上、気候変動に関するリスクや機会の影響は相対的に受けにくいと認識しています。非財務情報の開示要請に対して、ガバナンスや人的資本を優先していますが、取締役会や経営会議においては、中長期の経営戦略について気候変動に関するリスクや機会を含めて議論しています。リスクや機会を常に把握し、しかるべきタイミングで取り組む方針です。

