

Chapter

5

Human Capital Data

- 54 「ISO30414」各指標との対応一覧
- 55 倫理とコンプライアンス／コスト
- 56 ダイバーシティ
- 57 リーダーシップ
- 58 組織風土
- 59 健康・安全・幸福／生産性
- 60 採用・異動・退職
- 62 スキルと能力
- 63 後継者計画／労働力
- 64 その他
- 65 人的資本開示のガイドラインに対する認識

Human Capital Data

「ISO30414」各指標との対応一覧

No.	指標	ページ	No.	指標	ページ	No.	指標	ページ
1	倫理とコンプライアンス		5	組織風土		9	スキルと能力	
1-1	提起された苦情の種類と件数	55	5-1	エンゲージメント／満足度／コミットメント	17、58	9-1	人材開発・研修の総費用	62
1-2	懲戒処分の種類と件数	55	5-2	従業員の定着率	61	9-2	研修への参加率	62
1-3	倫理とコンプラ研修を受けた従業員割合	55	6	健康・安全・幸福		9-3	従業員当たりの研修受講時間	62
1-4	第三者に解決を委ねられた係争	—	6-1	労災により失われた時間	59	9-4	カテゴリー別の研修受講率	62
1-5	外部監査で指摘された事項の数と種類	55	6-2	労災の件数	59	9-5	従業員のコンピテンシーレート	—
2	コスト		6-3	労災による死亡者数	59	10	後継者計画	
2-1	総労働力コスト	55	6-4	健康・安全研修の受講割合	59	10-1	内部継承率	63
2-2	外部労働力コスト	55	7	生産性		10-2	後継者候補準備率	34、63
2-3	総給与に対する特定職の報酬割合	55	7-1	従業員1人当たりの業績	15、59	10-3	後継者の継承準備度(即時)	34、63
2-4	総雇用コスト	55	7-2	人的資本ROI	15、59	10-4	後継者の継承準備度(1~3/4~5年)	34、63
2-5	1人当たり採用コスト	55	8	採用・異動・退職		11	労働力	
2-6	採用コスト	55	8-1	募集ポスト当たりの書類選考通過者	—	11-1	総従業員数	63
2-7	離職に伴うコスト	—	8-2	採用社員の質	60	11-2	総従業員数(フル/パートタイム)	63
3	ダイバーシティ		8-3	採用にかかる平均日数	60	11-3	フルタイム当量(FTE)	63
3-1	労働力のダイバーシティ(年齢)	56	8-4	重要ポストが埋まるまでの日数	60	11-4	臨時の労働力(独立事業主)	—
3-2	労働力のダイバーシティ(性別)	56	8-5	将来必要となる人材の能力	—	11-5	臨時の労働力(派遣労働者)	—
3-3	労働力のダイバーシティ(障がい者)	56	8-6	内部登用率	60	11-6	欠勤	63
3-4	労働力のダイバーシティ(その他)	56	8-7	重要ポストの内部登用率	60			
3-5	労働力のダイバーシティ(経営陣)	52	8-8	重要ポストの割合	60			
4	リーダーシップ		8-9	全空席中の重要ポストの空席率	60			
4-1	リーダーシップに対する信頼	57	8-10	内部異動数	60			
4-2	管理職1人当たりの部下数	57	8-11	幹部候補の準備度	34、61			
4-3	リーダーシップ開発	57	8-12	離職率	61			
			8-13	自発的離職率	61			
			8-14	痛手となる自発的離職率	61			
			8-15	離職の理由	61			

倫理とコンプライアンス

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「一点の曇りもない経営」を目指しています**。会社として、法令や企業倫理、社会規範を遵守しつつ、従業員にも違反させない努力が必要であると考えます。

当社グループでは、**エンゲージメントにこだわることで自身がコンプライアンス強化の一助になると考えており、この結果は従業員エンゲージメントの高さが影響していると捉えています**。

	単位	2021年	2022年	2023年
提起された苦情の種類と件数 ^{※1}	件	3	11	13
(内訳)				
ハラスメント	件	0	6	7
職場環境	件	1	2	2
その他	件	2	3	4
懲戒処分の種類と件数 ^{※2}	件	5	6	3
(内訳)				
譴責・減給	件	5	6	1
出勤停止・停職・降格	件	0	0	2
論旨解雇・懲戒解雇	件	0	0	0
倫理とコンプラ研修を受けた従業員の割合 ^{※3}				
コンプライアンス研修受講率	%	100.0	100.0	100.0
情報管理研修受講率	%	100.0	100.0	100.0
ハラスメント研修受講率	%	—	98.5	100.0
外部監査で指摘された事項のうち未解決の件数 ^{※4}	件	0	0	0

※1 従業員に対して公開しているホットライン窓口にご相談があった件数。

総従業員(役員、社員、アルバイト、ALT)を集計対象として算出。

※2 総従業員(役員、社員、アルバイト、ALT)を集計対象として算出。

※3 社員に実施している研修内容を集計。

※4 労働基準監督署など外部の監査で指摘を受けた事項のうち、未解決の件数。

コスト

当社グループでは、目に見えずとも事業成果につながる**「モチベーション」や「ナレッジ」、「ブランドイメージ」を育むうえで、コミュニケーションを筆頭に、組織にかかる投資が不可欠**だと考えています。その前提のもと、各コストの必要性を判断しています。

また、採用に関する費用は、コストではなく投資の側面が強いと考えています。**採用が5～10年後の企業の未来を創るという考えのもと、金銭や時間を投資「採りたい人材を口説く」ことに重きを置いている**からです。

	単位	2021年	2022年	2023年
総労働力コスト ^{※1}	百万円	21,349	21,445	21,424
外部労働力コスト ^{※2}	百万円	12,125	11,793	11,790
報酬額				
月平均賃金 ^{※3}	千円	371	379	381
年平均賃金 ^{※4}	千円	5,302	5,301	5,218
総給与に対する役員報酬の割合 ^{※5}	%	4.9	5.2	5.0
総雇用コスト ^{※6}	百万円	9,724	10,373	10,337
1人当たり採用コスト ^{※7}				
新卒	千円	—	—	—
中途	千円	4,287	2,535	2,401
採用コスト ^{※8}				
新卒	千円	355,000	336,989	341,092
中途	千円	180,085	159,704	163,287

※1 会社が従業員に対して直接支払った費用の総額。直接雇用している従業員に限らず、外部労働力も集計の対象とする。

※2 会社が直接雇用していない、外注先や派遣社員などに対して支払う費用の総額。

※3 給与や役割手当といった総支給額のうち課税対象となる金額の総和。

※4 給与に加え、年4回の賞与も含めて算出。

※5 役員報酬を全従業員の報酬額合計で割って算出。

※6 従業員を雇用するうえでかかる費用の総額。従業員が間接的に恩恵を受けているものも集計の対象とする(育成費や福利厚生費など)。

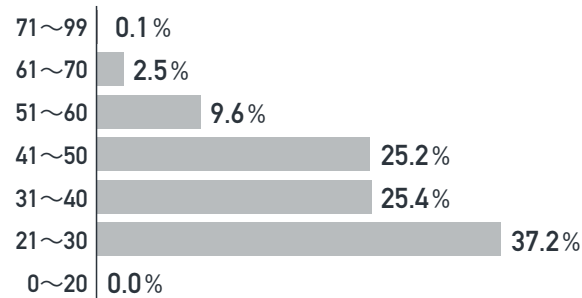
※7 当該年の採用コストを採用人数で割って算出。新卒採用は、当該年に投資した金額だけが採用人数に直結しているわけではないため、算出していない。

※8 当該年で計上した採用にかかる費用を集計。

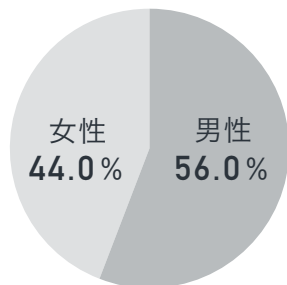
ダイバーシティ

当社グループでは、採用や評価、登用において、性別や国籍、年齢などの属性にかかわらず、個人の成果や成長に基づいた処遇を行っています。

労働力のダイバーシティ(年齢)



労働力のダイバーシティ(性別)^{※1}



※1 未回答を除く

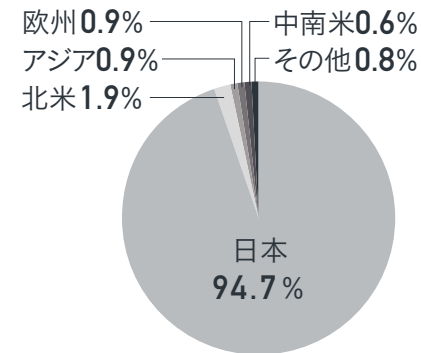
※2 毎年、厚生労働省に報告する「障害者雇用状況報告書」の内容に準じて集計。上記の報告内容に合わせ、6月1日時点の結果を記載。

労働力のダイバーシティ(障がい者)

	2021年	2022年	2023年
障がい者雇用率 ^{※2}	1.5%	1.4%	1.5%

障がい者雇用率は前年比で増加しているものの、グループ全体として法定雇用率の基準を満たすことができていません。本事象は経営課題であるため、引き続き採用を強化していきます。

労働力のダイバーシティ(その他)



リーダーシップ

当社グループは、上司と部下や部署間など組織の上下左右をつなぐ結節点として、管理職が重要な役割を果たすと考えています。そのため、管理職向けの研修や個人サーベイなど、管理職のリーダーシップを伸ばすための取り組みを積極的に行っています。

リーダーシップに対する信頼(管理職に対する役割サーベイ結果^{※1})

リーダーに対して求められる「影響力の5つの源泉」				
専門性	魅了性	返報性	一貫性	厳格性
4.4	4.4	4.4	4.3	4.1

2023年の結果は、前年に引き続き5つの指標すべてが4.0以上であり、当社グループの管理職は、組織の上下左右をつなぐ結節点として機能していると考えています。

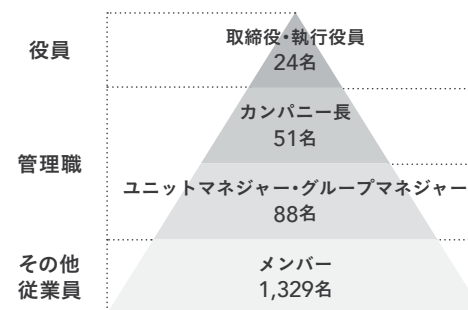
リーダーシップ開発

内容	目的	単位	2021年	2022年	2023年
新任管理職研修	管理職に求められる役割理解	%	100.0	100.0	100.0
管理職対象階層別研修	現状把握・課題設定・目標設定	%	91.0	87.9	97.6
マネジャー総会	管理職としての視界向上	%	100.0	94.1	95.5

※1 管理職に対する役割サーベイ(リンカーンサーベイ)にて測定される「総合満足度」の数値結果。各項目について、対象管理職の部下や上司が1～5の5段階(「1:全く満足していない」～「5:非常に満足している」)で評価しており、上記はすべての管理職の平均値である。

管理職1人当たりの部下数

当社グループ階層図



役職者1人当たりメンバー数^{※2}(名)

2023年	
取締役・執行役員	61.2
カンパニー長	27.8
ユニットマネジャー・グループマネジャー	15.1

生産性が向上していること、エンゲージメントや管理職の役割サーベイの結果も高い数値を示していることから、階層別に見た人員比は適切であると捉えています。

※2 各社によって階層の名称が異なるため、一定の基準のもと階層にあてはめて算出。各階層の人数には、社外取締役、アルバイト、ALTは含んでいません。

組織風土

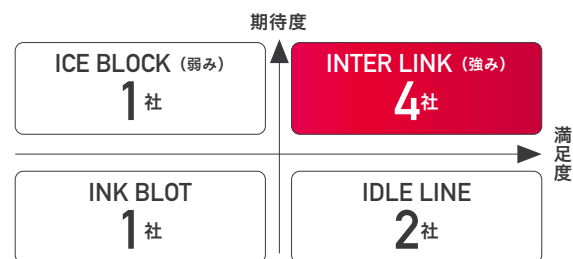
当社グループは、**個人の多様性だけでなく、多様な個人との「関係性」(=エンゲージメント)を重視**しています。エンゲージメントが高いからこそ、多様な社員が活躍し、イノベーションが創出されると考えているからです。私たちはさまざまな属性におけるエンゲージメントを注視しており、それぞれが高い状態にあることを誇りに思っています。

エンゲージメント／満足度／コミットメント

属性別 エンゲージメントサーベイ結果^{※1}

Division別	対象数(名)	ER	国籍(エリア)別	対象数(名)	ER
組織開発Division	558	AAA	日本	1,148	AAA
個人開発Division	479	AAA	アジア(日本を除く)	16	AAA
マッチングDivision	274	AA	オセアニア	4	AAA
性別	対象数(名)	ER	北米	31	AA
男性	729	AAA	中南米	9	AAA
女性	579	AAA	欧州	10	AA

重要ファクター「理念戦略」の各社位置づけ



※1 2024年2月に実施したエンゲージメントサーベイの結果。

※2 法人別エンゲージメントサーベイ結果はP.17をご参照ください。

健康・安全・幸福

当社グループでは、**人材力やエンゲージメントの向上を目指し**、施設の整備や制度の設定等により、**個人が働きやすい環境づくりを推進**しています。

	単位	2021年	2022年	2023年
労災により失われた時間 ^{※1} (100万時間当たりの総喪失時間)	時間	3.8	82.8	24.7
労災の件数 ^{※1} (100万時間当たりの発生件数)	件	4.1	3.2	4.1
労災による死者数 ^{※1}	名	0	0	0
健康・安全研修の受講割合 ^{※2}	%	92.4	88.2	91.6
傷病休職発生率	%	2.8	2.3	1.9

※1 総従業員(役員、社員、アルバイト、ALT)を集計対象として算出。

※2 毎年、社員に対して実施しているストレスチェックの受講結果を算出。

生産性

当社グループは、**組織戦略のKGIとして、生産性(人的資本ROI)と社員1人当たりの売上総利益を重視**しています。人的資本経営を推進し、ミッションの実現を目指すうえで重要な指標の1つとなっています。

生産性

	単位	2021年	2022年	2023年
社員1人当たりの業績 ^{※1}				
売上	千円	18,675	19,067	20,328
売上総利益	千円	8,775	9,347	10,595
当期利益	千円	583	1,225	1,877
人的資本ROI ^{※2}	%	33.0	41.1	48.4

※1 フルタイム(週40時間)に換算した時の従業員数で算出。

※2 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。

採用・異動・退職

当社グループでは、終身雇用制度を前提とした「相互拘束関係」ではなく、**企業と個人が適切に選び・選ばれる「相互選択関係」を大切に組織創りを推進**しています。

	単位	2021年	2022年	2023年
採用社員の質^{※1}				
新卒採用	—	10.1	10.0	10.1
中途採用	—	9.9	9.8	10.0
採用にかかる平均日数^{※2}				
新卒採用	日数	56.1	55.2	72.4
中途採用	日数	—	—	—

※1 入社後6カ月間を試用期間と設定し、試用期間終了後に、10を「期待どおり」として2～18の幅で評価。

※2 該年に入社した人員の採用にかかった日数を集計。応募日から内定承諾日までの期間の日数で算出。中途採用は通年で採用を行う法人もあるため算出していない。

	単位	2021年	2022年	2023年
重要ポストが埋まるまでの平均日数 ^{※3}	日	0	0	0
内部登用率 ^{※4}	%	73.1	78.3	76.2
重要ポストの内部登用率 ^{※5}	%	100.0	100.0	100.0
重要ポストの割合 ^{※6}	%	1.6	1.7	1.6
全空席ポスト中の重要ポストの空席率	%	0.0	0.0	0.0
内部異動数				
同領域在籍期間平均 ^{※7}	年	4.1	3.6	4.0
内部異動率 ^{※8}	%	69.7	68.8	58.6

当社グループでは、個人の同領域在籍期間に着目し、社員の意向ともすり合わせながら、4年を一つの目安として個人を異動させています。また、個人の主体性・自立性の醸成のため、適度な異動によって領域・職種を問わない普遍的な能力やスキルを獲得することを重視しています。

※3 重要ポストを「子会社も含めた当社グループの取締役・執行役員(社外は除く)」と定義。ポストに空きが生じる場合、同時に代わりの人材の登用、もしくは対象ポストの消滅のいずれかを行っているため、空席ポストは発生していない。

※4 空席ポストに対する内部登用者数÷空席ポストに対する(内部登用者数+外部登用者数)として算出。

※5 1年間に発生した重要ポストに対する登用における内部比率。重要ポストの登用に関しては、すべて内部の人材が登用されている。

※6 重要ポスト数を総ポスト数で割って算出。

※7 当社グループの事業を一定の領域で区分し、個人の各領域における在籍期間を算出。

※8 上記の領域や職種をまたぐ異動、および昇降格による役割変更を内部異動と定義し、1年間の内部異動率を算出。

採用・異動・退職

当社グループでは、終身雇用制度を前提とした「相互拘束関係」ではなく、**企業と個人が適切に選び・選ばれる「相互選択関係」を大事にした組織創りを推進**しています。

		単位	2021年	2022年	2023年	
経営人材育成施策 TOPGUNSELECTION 参加者数	執行役員(執行役員としてのレベルアップ)	名	—	5	0	
	カンパニー長・管理職(将来の役員候補の育成)	名	10	14	10	
	メンバー(次期マネジャー候補の育成)	名	6	6	4	
経営人材準備数	役員候補者	名	—	22	27	
	役員現就任者	名	—	27	24	
	役員候補準備度	%	—	81.5	112.5	
退職率	合計 ^{※1}	%	10	13.3	13.2	
	自発的退職率	%	9.8	13.0	12.4	
	痛手となる自発的退職率 ^{※2}	自発的退職率(管理職)	%	0.3	0.7	0.6
		自発的退職率(ITエンジニア)	%	0.3	0.4	0.5
退職理由	理念	%	8.8	2.9	8.4	
	仕事	%	43.2	43.7	31.2	
	風土	%	2.4	6.9	9.5	
	待遇	%	16.0	11.5	16.8	
	その他(健康)	%	8.8	14.4	10.1	
	その他(家庭)	%	18.4	14.9	15.6	
	その他(定年)	%	2.4	3.4	1.1	
	その他(会社都合)	%	—	2.3	7.3	

退職率は、2022年、2023年と、キャリアスクール事業における構造改革(校舎の移転・撤退)に伴い、勤務地に制限がある社員の退職者が発生したため、一時的に高まっています。その他の具体的な理由を見ると、当社グループが最も重要視する理念、加えて、組織風土を理由とする退職は少なく、狙いどおり理念で束なる組織創りを実現できている一方で、仕事や待遇を理由とした退職は増加しています。個人から選ばれる組織(モチベーションカンパニー)であるために、強みである理念の浸透に加えて、個人の欲求に合わせた仕事の最適化や外部環境に合わせた制度の改善などに取り組んでいきます。

※1 月間退職率(月間退職者数÷月間平均従業員数)の年間(12カ月分)の総和で算出。

※2 対象人材の月間退職率(月間退職者数÷月間平均従業員数)の年間(12カ月分)の総和で算出。

スキルと能力

当社グループでは、独自の人材育成機関により、自立的・主体的にキャリアを切り拓いていくための機会が提供されています。グループ社員として共有すべき思想やフレームワークの浸透、基礎能力や基本的スキルの向上、専門知識の強化に徹底的に取り組んでいます。

人材開発・研修の総費用

	単位	2021年	2022年	2023年
実際の費用	千円	94,793	190,536	190,587
顧客への提供金額に換算	千円	385,674	325,239	467,657

2023年の従業員1人当たりの研修受講時間は、27.1時間*という結果になりました。

DXサーベイ結果

	単位	2022年	2023年
受講者数	名	1,499	1,381
DXスコア	点	123.3	124.3
(内訳)			
デジタルナレッジ	点	57.9	56.3
Excelスキル	点	65.4	67.9

※ 2023年全研修の受講時間合計を2023年末の従業員数で割って算出。

研修への参加率

	研修名	単位	2023年
テクニカルスキル	TOP GUN講座	%	100.0
	ネゴシエーション研修	%	97.6
	ロジカルシンキング研修	%	99.7
ポータブルスキル	セルフモチベーションコントロール研修	%	98.7
	リーダーシップ研修	%	96.6
	キャリアデザイン研修	%	98.0
	新任カンパニー長研修	%	100.0
スタンス	新任管理職研修	%	100.0
	新入社員スタンス研修	%	100.0
	上級管理職向けサーベイ研修	%	95.9
スタンス (階層別サーベイ研修)	管理職向けサーベイ研修	%	97.6
	シニア向けサーベイ研修	%	93.3
	リーダー向けサーベイ研修	%	98.5
	中堅向けサーベイ研修	%	97.5
	若手向けサーベイ研修	%	96.4

後継者計画

当社グループでは、「商品・労働・資本市場の3市場に適應できること」「グループ全体の視界で考えられること」を目的とし、経営人材の育成に取り組んでいます。

	単位	2021年	2022年	2023年
内部継承率※	%	100.0	100.0	100.0
後継者候補準備率				
カンパニー長候補者	名	—	106	104
カンパニー長現就任者	名	—	41	51
カンパニー長準備度	%	—	259.0	203.9
後継者の継承準備度(即時)				
1年以内	名	—	5	5
後継者の継承準備度(1-3年/4-5年)				
1～3年	名	—	29	27
4～5年	名	—	72	72

※ 年末時点の重要ポストに対する登用における内部比率。

労働力

当社グループは、「人材が最大・最強の資本である」との考えのもと、当社の求める高い能力と、ミッション実現への高いモチベーションを有する人材を確保しています。当社グループのエンゲージメントの高さが欠勤率の減少にもつながっていると考えています。

	単位	2021年	2022年	2023年	
総従業員数	役員※1	名	30	32	30
	社員	名	1,493	1,505	1,470
	アルバイト	名	403	381	385
	ALT※2	名	3,304	2,857	2,875
	合計	名	5,230	4,775	4,760
フルタイム/ パートタイム※3	フルタイム	名	1,518	1,567	1,530
	パートタイム	名	408	351	355
フルタイム当量※4	FTE	1,748	1,719	1,671	
欠勤率	%	0.9	0.9	0.5	

※1 社外取締役を含め、取締役と執行役員の合計。

※2 ALT配置事業で雇用するAssistant Language Teacherの略。

※3 雇用形態によらず、契約上の就業時間が週40時間以上を「フルタイム」、週40時間未満を「パートタイム」と定義する。(ALTは除く)

※4 フルタイム(週40時間)に換算した時の従業員数。全従業員の1週間当たりの総勤務時間を40時間で割って算出。(ALTは除く)

その他

		単位	2021年	2022年	2023年
管理職男女比率※1	男性	%	—	74.5	76.2
	女性	%	—	25.5	23.8

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がかかっていることが要因であると考えています。

※1 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。

		単位	2021年	2022年	2023年
重点 コミュニケーション 施策	グループ総会 平均参加者数	名	908	1,156	1,371
	WEB社内報における Top Comment 平均閲覧率	%	92	93.1	90.1
	DNAテスト 平均点※2	点	—	91.2	—
	DNAレポート 提出率※2	%	100	—	100
全社アワード 輩出数	全表彰	名	37	37	37
	個人のみ	名	24	26	27

※2 当社グループ全員の視界をそろえるために、独自の思想・哲学を記載した『DNA BOOK』の理解を促進することを目的に、毎年テストやレポートの提出を行っています。

労働者の男女の賃金の差異

名称	正社員	パート・有期社員	全労働者
(株)リンクアンドモチベーション	85.7	172.4	77.2
(株)リンクグローバルソリューション	102.8	49.2	74.6
(株)リンクイベントプロデュース	85.5	—※3	85.4
(株)リンクコーポレートコミュニケーションズ	79.9	67.3	76.8
(株)リンクアカデミー	83.5	71.1	82.0
(株)モチベーションアカデミア	82.7	117.8	77.3
(株)リンク・インタラック	91.0	53.4	79.7
(株)インタラック北日本	71.2	99.3	98.6
(株)インタラック関東北	67.0	92.4	90.2
(株)インタラック関東南	86.5	91.7	91.8
(株)インタラック関西東海	73.6	95.1	93.5
(株)インタラック西日本	60.9	90.4	88.7
(株)リンクジャパンキャリア	62.6	—※3	61.9
(株)リンクエージェント	67.5	—※3	39.2
(株)リンク・アイ	76.1	92.7	74.9
連結※4	82.4	91.8	84.8

差異の主要因は、育児などによる休職および短時間勤務利用によって給与が減額している者の女性比率が80%と高いことが挙げられます。

※3 女性のパート・有期社員の在籍がないため。

※4 オープンワーク、LJCA、LJCEは連結の集計対象から除いて集計。

人的資本開示のガイドラインに対する認識

当社グループでは、**人材力の高さ×エンゲージメントの高さが事業成果、そして企業価値向上につながる**と考えています。人的資本開示のガイドラインにおいて開示を要請されている項目については、下記の認識で開示します。

ISO 30414	
倫理とコンプライアンス	詳細項目は、苦情や懲戒処分の種類と件数、外部監査による指摘事項など。「リスク回避の視点でのマネジメント領域」に含む。
コスト	詳細項目は、総労働力・採用・離職等に伴うコストなど。当社グループが意図する「生産性」に含む。
ダイバーシティ	詳細項目は、年齢・性別の多様性や経営陣の多様性。「人材力（組織が求める能力と個人が保有する能力の合致度）」向上のために、組織には多様な能力を持った社員、すなわちダイバーシティが必要であり、「人材力」に含む。
リーダーシップ	詳細項目は、リーダーシップに対する信頼やその開発投資。リーダーとしての「人材力」およびその「育成」投資に含む。
組織風土	詳細項目は、エンゲージメントと定着率。当社グループが意図する「エンゲージメント」と重なる。
健康・安全・幸福	詳細項目は、労災に関する事項や健康・安全研修の受講割合。「リスク回避の視点でのマネジメント領域」に含む。
生産性	詳細項目は、社員1人当たりの業績や人的資本ROI。当社グループが意図する「生産性」と重なる。
採用・異動・退職	詳細項目は、採用社員の質や内部登用率、離職率とその理由など。人材力とエンゲージメントを高める投資としての「採用」に含む。
スキルと能力	詳細項目は、人材開発の総費用や研修参加率など。人材力とエンゲージメントを高めるための投資としての「育成」に含む。
後継者計画	詳細項目は、内部継承率や後継者準備率に関する事項。事業と組織を推進できる「人材力」向上および投資としての「採用」「育成」に含む。
労働力	詳細項目は、総従業員数や欠勤率など。当社グループが意図する「生産性」に含む。

人的資本可視化指針*	
育成 リーダーシップ 育成 スキル・経験	人材力とエンゲージメントを高めるための投資としての「育成」に含む。
エンゲージメント	当社グループが意図する「エンゲージメント」と重なる。
流動性 採用 維持 サクセッション	人材力とエンゲージメントを高めるための投資としての「採用」、離職率を下げるための「エンゲージメント」向上、事業と組織を推進できる「人材力」向上と投資としての「採用」「育成」に含む。
ダイバーシティ ダイバーシティ 非差別 育児休業	「人材力」向上のために、組織には多様な能力を持った社員、すなわちダイバーシティが必要であり、「人材力」に含む。
健康・安全 精神的健康 身体的健康 安全	「リスク回避の視点でのマネジメント領域」となる。
労働慣行 労働慣行 児童労働・強制労働 賃金の公正性 福利厚生 組合との関係	「リスク回避の視点でのマネジメント領域」となる。
コンプライアンス／倫理	「リスク回避の視点でのマネジメント領域」となる。

※内閣官房 2022年8月「人的資本可視化指針」



Independent Auditors Report

To all the stakeholders of Link & Motivation Group.

We, HC Produce Inc. and HR Metrics, have jointly audited the data, statements, systems and strategies for Human Capital reporting in the fiscal year of 2021 by Link & Motivation Group. (LMG) and consolidated subsidiaries from January to March 2022.

We conducted conformance assessment audit in accordance with the Human Capital Reporting guideline of ISO 30414. The audit includes interviews with LMG's leadership and management teams of each metric, assessment of LMI's data contents, guidelines and systems, assessment of LMG's statements clarifying strategies and internal guidelines, and assessment of LMG's external and internal reports for each metric of ISO 30414.

In our opinion, the statements, systems and strategies referred to above fairly, in all material respects, the position of LMG and consolidated subsidiaries as of 31st March 2022 results of their managements of Human Capital reporting, ended in conformance with ISO 30414.

保坂駿介

HC Produce Inc.
CEO Shunsuke Hosaka
March 31st 2022

Mubarak

HR Metrics
CEO Zahid Mubarik
March 31st 2022



独立審査機関による ISO 30414 適合証明書

株式会社リンクアンドモチベーション及び連結子会社の内外ステークホルダー各位：

株式会社 HC プロデュース（以下、HCPRO）及び HR Metrics（以下、HRM）は、独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414 に基づき、2021 年度の株式会社リンクアンドモチベーション及び連結子会社（以下、LMG）のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性審査を実施した。

審査では、以下(1)～(4)のプロセスを通して、ISO 30414 の各指標について、LMG のデータ取得度、データ開示度、戦略実践度を評価した。

- (1) LMG の従業員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2) LMG の人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
- (3) LMG の人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
- (4) LMG による社内外向けレポート内容の確認

これらの審査の結果、HCPRO 及び HRM は、LMG の人的資本に関するデータ、システム、ステートメント及び戦略が ISO 30414 に適合していることを認める。

保坂駿介

株式会社 HC プロデュース
代表取締役 CEO 保坂駿介
2022 年 3 月 31 日

Mubarak

HR Metrics
CEO Zahid Mubarik
2022 年 3 月 31 日



報告対象範囲 株式会社リンクアンドモチベーションおよび連結子会社
報告対象期間 2023年1月1日～2023年12月31日 ※一部、対象期間外の情報も含んでいます。
発行時期 2024年3月

※本レポートにおける将来に関する記述は、制作時点で入手可能な情報に基づき当社グループが判断した予想であり、潜在的なリスクや不確実性その他の要因が内包されています。