

CHAPTER 4 | 制度

人事制度は経営からのメッセージ

Motivation Drivenで「従業員エンゲージメント」を重視する経営をする私たちは、人間を「限定合理的な感情人」と捉えています。人は24時間365日、合理的に利得ばかりを考えて仕事をしている訳ではありません。時に人は、金銭をもらうことよりも、自分が成長することや、顧客や周囲への貢献感を得ることの方が嬉しいこともあります。よって私たちは、「金銭報酬」に加えて「感情報酬」を提供することによって、私たちの優秀な社員のモチベーションを高め、更なる成果向上に努めてくれるよう投資をしています。



また、経営のスピード感も重要です。私たちは「世の中の3か月は、リンクアンドモチベーショングループの1年」という独自の時間観で経営しています。だからこそ、3か月に1回の頻度で目標設定・評価のサイクルをまわしています。

更にコンプライアンスについても、当社グループは従業員エンゲージメントと密接な関係にあると捉えています。会社と社員の相互理解・相思相愛度合いである従業員エンゲージメントの低下、つまり組織課題を抱えている状態では、コンプライアンスにも影響を及ぼします。私たちは、経営方針の3カ条の中で「一点の曇りもない経営」を掲げ、その徹底を経営ボード含めて全員で取り組み続けています。

このように、私たちが大切にしているメッセージを人事制度や経営方針などに盛り込み、従業員エンゲージメントを高めながら経営していくことが、基幹技術モチベーションエンジニアリングを活用した経営だと考えています。

CHAPTER 4 | 制度

01 モチベーションを成果につなげる評価・報酬

<表彰制度（アワード）一覧>

仕事

ベスト・モチベーション・プロジェクト
高い成果を残したプロジェクト

モチベーション・クリエイター
高い成果を残したメンバー

モチベーション・マネジャー
高い成果を残したマネジャー

ルーキー・オブ・ザ・イヤー
高い成果を残した新卒1~3年目の社員

エントリーマネジャー・オブ・ザ・イヤー
新卒採用において、応募者に対して大きな影響力を発揮し、
成果を残したエントリーマネジャー（リクルーター）

アドミニストレーター・オブ・ザ・イヤー
自組織の従業員エンゲージメント向上を担う役割において
高い成果を残したアドミニストレーター

個人

組織

カンパニー・オブ・ザ・イヤー
1年間で高い成果を残した法人・カンパニー



<表彰（アワード）数>

	2019年	2020年	2021年
アワード数	34	40	37

感情報酬を提供することで 個人の意欲を高める

当社グループでは、人間は「完全合理的な経済人」ではなく「**限定合理的な感情人**」と捉えています。つまり、ある程度は合理的に考えたり振る舞ったりするものの、最終的には気持ちや感情で物事を決定する存在だと考えています。そのため、個人のモチベーションやエンゲージメントの向上に向けて、「金銭報酬」だけではなく「**感情報酬**」を提供することを大事にしています。

主な感情報酬として、「**表彰制度（アワード）**」を設けています。3か月に一度、グループ総会の場で優れた社員やプロジェクトを表彰する制度です。パフォーマンスの高さ、成長・変化の度合い、周囲への影響などを総合的に判断し選出しています。全社員の前で評価理由やエピソードが書かれた賞状が読み上げられ、受賞者にはスピーチをする機会が与えられるなど、**本人の更なる成長のきっかけになるだけでなく、他社員にも大きな影響を与える場**となっています。

今後も引き続き、適切に感情報酬を提供することで、社員のモチベーション、エンゲージメントを高めていきます。

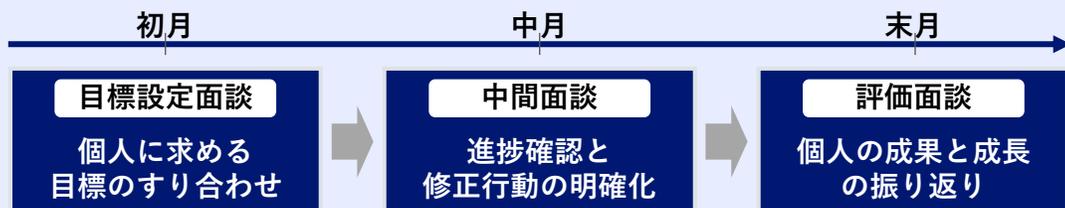
CHAPTER 4 | 制度

01 モチベーションを成果につなげる評価・報酬

<3か月ごとの評価サイクル>

世の中の3カ月はLMGにとっての1年

「正しい評価」ではなく「納得感のある評価」をする



<評価項目>

パフォーマンス	会社の業績・組織への貢献度合い
ストレッチ	個人の成長・変化度合い

評価・報酬のサイクルを早め、個人の意欲を高める

当社グループでは、経営のスピード感へのこだわりから、**3か月に1回のサイクルで評価・報酬**を行っています。具体的には、個人に対する目標設定・評価や「クラス」（等級）の昇降格、評価結果に基づく「プレミアム報酬」（賞与）の支給をすべて3か月に1回の頻度で行っています。これにより、**個人の成長スピードを高める**と

<金銭報酬に関する指標>

	単位	2019年	2020年	2021年
月額給与平均	千円	361	366	401
年報酬額平均 ※1	千円	4,895	4,871	5,505
総給与に対する 役員報酬の割合 ※2	%	4.3	4.1	4.7

※1 月額給与に加え、年4回の賞与を含めて算出。

※2 役員報酬を全従業員の報酬額合計で割って算出。

<評価に関する指標>

		2019年	2020年	2021年
個人評価点平均 ※3	パフォーマンス	4.7	4.7	4.8
	ストレッチ	4.9	5.0	5.0
	合計	9.6	9.7	9.8

※3 パフォーマンス・ストレッチともに、5を「期待通り」とし、1～9の幅で評価。

もに、より**納得感のある評価・報酬を実現**することができ、結果として個人のモチベーション向上に繋がっていると考えています。

また、個人評価において、**事業への貢献を評価する「パフォーマンス」と個人の成長を評価する「ストレッチ」の二軸を等しく評価**しています。これも個人の成長を加速させるための重要な制度であると考えています。

CHAPTER 4 | 制度

02 一点の曇りもない経営

<コンプライアンスに関する指標 ※1>

	単位	2019年	2020年	2021年
苦情の件数 ※2	件	10	8	3
(内訳) ハラスメント	件	2	3	0
職場環境	件	7	2	1
その他	件	1	3	2
懲戒処分の件数	件	21	5	5
(内訳) 譴責・減給	件	16	5	5
出勤停止・停職・降格	件	2	0	0
諭旨解雇・懲戒解雇	件	3	0	0
外部監査で指摘された事項のうち未解決の件数 ※3	件	0	0	0
コンプライアンス研修受講率	%	100.0	100.0	100.0

※1 苦情・懲戒処分の件数に関しては、役員、社員、アルバイト、ALTを集計対象、研修受講率に関しては、ALTを除き、役員、社員、アルバイトを集計対象とする。

※2 従業員全体に対して公開しているホットライン窓口に相談があった件数。

※3 労基署等外部の監査で指摘を受けた事項のうち、未解決の件数。

コンプライアンスの浸透には 従業員エンゲージメントの向上が必須である

顧客、取引先、社員、株主など当社グループを取り巻く全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「一点の曇りもない経営」**を目指しています。そのための要素の一つとして、コンプライアンスや倫理感の強化に積極的に取り組んでいます。会社として、法令や企業倫理、社会規範を遵守しつつ、社員にも違反させない努力が必要であると考えます。

2021年の結果は左記の通りです。当社グループでは、**従業員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。

今後についても、従業員エンゲージメントにこだわることでコンプライアンスの更なる浸透を実現していきます。加えて、経営層自らが観点を伝えるコンプライアンス研修の実施や、様々なルールを集約した「LM六法全書」の発行、更には法務部門からコンプライアンスにまつわる定期的な発信などを行い、社員の意識向上に注力しています。

退職制度

	単位	2019年	2020年	2021年
退職率 ※1	%	12.8	9.8	10.0
自発的退職率	%	12.6	9.6	9.8
自発的退職率(管理職) ※2	%	0.8	0.6	0.3
自発的退職率(ITエンジニア) ※2	%	0.0	0.3	0.3

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

2021年の主な退職の理由

順位	退職理由	（対象125名）
1	仕事	43.2%
2	家庭	18.4%
3	待遇	16.0%
4	健康	8.8%
5	理念	8.8%
6	風土	2.4%
7	定年	2.4%

新たな仕事で成長したい
独立して起業したい・・・等

職場の人間関係・・・等

相互拘束による「辞めにくい会社」ではなく 相互選択できる「辞めやすい会社」を創る

企業と個人の関係は、**縛り縛られる“相互拘束関係”から、選び選ばれる“相互選択関係”へと変化**しています。だからこそ、当社グループでは、終身雇用を前提とした年功序列型賃金・退職金制度といった個人が「辞めにくい」制度ではなく、企業と個人が選び合うことができるよう「辞めやすい」制度作りをした上で、多様な人材の多様なワークモチベーションを束ねることにこだわっています。

そのため、全体の退職率ではなく、会社として痛手となる人材の退職に注視をしています。具体的には、会社の事業戦略上重要な位置づけである管理職やITエンジニアの退職率をモニタリングしています。

また、退職理由に関しても注視をしています。左記の通り、2021年の主な退職理由は「仕事」であり、当社グループでこだわっている**「風土」を理由とした退職の割合が少ない**こと、「仕事を変えて新たなステージでの成長を実現したい」という**自己実現の理由による退職が多い**ことから、相互選択が実現できていると考えています。