

CHAPTER 4

SYSTEMS 制度



人事制度は経営からのメッセージである

人事制度は、会社からの期待や成長の方向性を従業員に示すための重要な役割を担っています。

まず一つの期待として、会社の目指す方向性と従業員個人のビジョンをLINKさせてほしいというメッセージを人事制度に込めています。従業員ひとりひとりが会社の期待に応える中で、自身のビジョン達成にも近づいていると感じることが、従業員エンゲージメントの向上には非常に重要であると考えます。そのため、そのすり合わせの機会となる施策を多く実施しています。

そして、もう一つの期待として、成長のスピードを高めてほしいというメッセージを人事制度に込めています。具体的には、「世の中の3カ月は、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のもと、世の中の4倍のスピードで成長してほしいという期待を込めて、各種制度を設計しています。

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に盛り込むことで、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できると考えています。

CHAPTER 4 | 制度

01 会社と従業員のビジョンをLINKさせる

時間軸

3年

アイコンパニーブランディング制度

従業員ひとりひとりがアイコンパニーの「経営計画書」を作成し、キャリアの方向性を描いたうえで、意向を会社とすり合わせる。

	2020年	2021年	2022年
経営計画書 提出率	98.7%	98.2%	97.4%

1年

サーベイフィードバック

「階層別役割サーベイ」の結果をもとに同じ階層のメンバーや上司・同僚からアドバイスをもらい、成長課題とアクションプランを明確にする。

3カ月

目標設定・評価

会社の業績・組織への貢献度合いを示す「パフォーマンス」と個人の成長度合いを示す「ストレッチ」の2軸で設定する。

	2020年	2021年	2022年
パフォーマンス	4.7	4.8	4.7
個人評価点平均※ ストレッチ	5.0	5.0	5.0
合計	9.7	9.8	9.7

※ パフォーマンス・ストレッチ共に、5を「期待どおり」とし、1～9の幅で評価。

従業員エンゲージメント向上のため 会社と従業員のビジョンをLINKさせる

私たちは、従業員エンゲージメント向上に向けて、**会社のビジョンと従業員個人のビジョンとの接続を重視**しています。会社に所属する中で、個人がどんなキャリアを歩み、どう成長し、結果としてどう自分のビジョンに近づくのかを明確にすることこそ、従業員エンゲージメントの向上に寄与すると考えています。

そのため、左記のとおり、時間軸ごとに会社とのすり合わせの機会を設けています。具体的には、3カ月間の目標を明確にする「目標設定・評価」、1年後の目標を明確にする「サーベイフィードバック」、3年後の目標を明確にする「アイコンパニーブランディング制度」を行っています。それぞれの施策の中で、**会社の目指す方向性や会社が個人に求める期待を伝え**たうえで、**個人がやりたいことや成長の方向性を明確にする機会**となっています。

これらの施策によって、個人が会社に所属する意味を再確認することができ、結果として、従業員エンゲージメントの向上に寄与していると考えています。

CHAPTER 4 | 制度

02 世の中の4倍のスピードで成長する

3カ月を区切りとしたサイクル



- ▲：目標設定 3カ月間の個人の業績目標(パフォーマンス)および成長目標(ストレッチ)を設定。3カ月という短い期間でサイクルを回すため、常に目標を意識し続けることができる。
- ：評価・報酬 目標設定に合わせた評価、および評価結果に基づく昇降格を実施。賞与(プレミア報酬)の支給も、3カ月ごとに行う。
- ★：グループ総会 一般的な「年末総会」と同じ位置付けで、業績の振り返りやMVPの表彰などを実施。
- ◆：休暇 一般的な「年末年始休暇」にあたる連休「ピットイン休暇」を実施。全社総会の翌日から3連休があり、気持ちに区切りを入れる効果がある。

3カ月を1年と捉え 世の中の4倍のスピードで成長する

創業以来、当社グループの非連続な成長を支えてきたのは、独自の時間観です。成長のためには短いスパンでサイクルを回すことが重要だという考えのもと、「世の中の3カ月は当社グループの1年」といった独自の時間観を共有し、3カ月ごとに“節目”を設けています。これにより、社員が高いモチベーションを維持しながら成長し続けられる環境やスピーディーな事業展開の実現を目指しています。

具体的には、業績管理、目標設定、人事評価、昇降格、賞与の支給、グループ総会、休暇(年末年始休暇)など、**組織運営上の区切りをすべて3カ月単位**にそろえ、すべて年4回行っています。意図的に時間に区切りを入れることで、日々、時間を濃く過ごすことを意識できる仕組みとなっています。

結果として、「OpenWork」の調査における「20代成長環境」や「社員の士気」の項目において、リンクアンドモチベーションでは4.9/5点と非常に高い数値となっており、時間を濃く過ごすことができている一つの証明になっていると考えています。