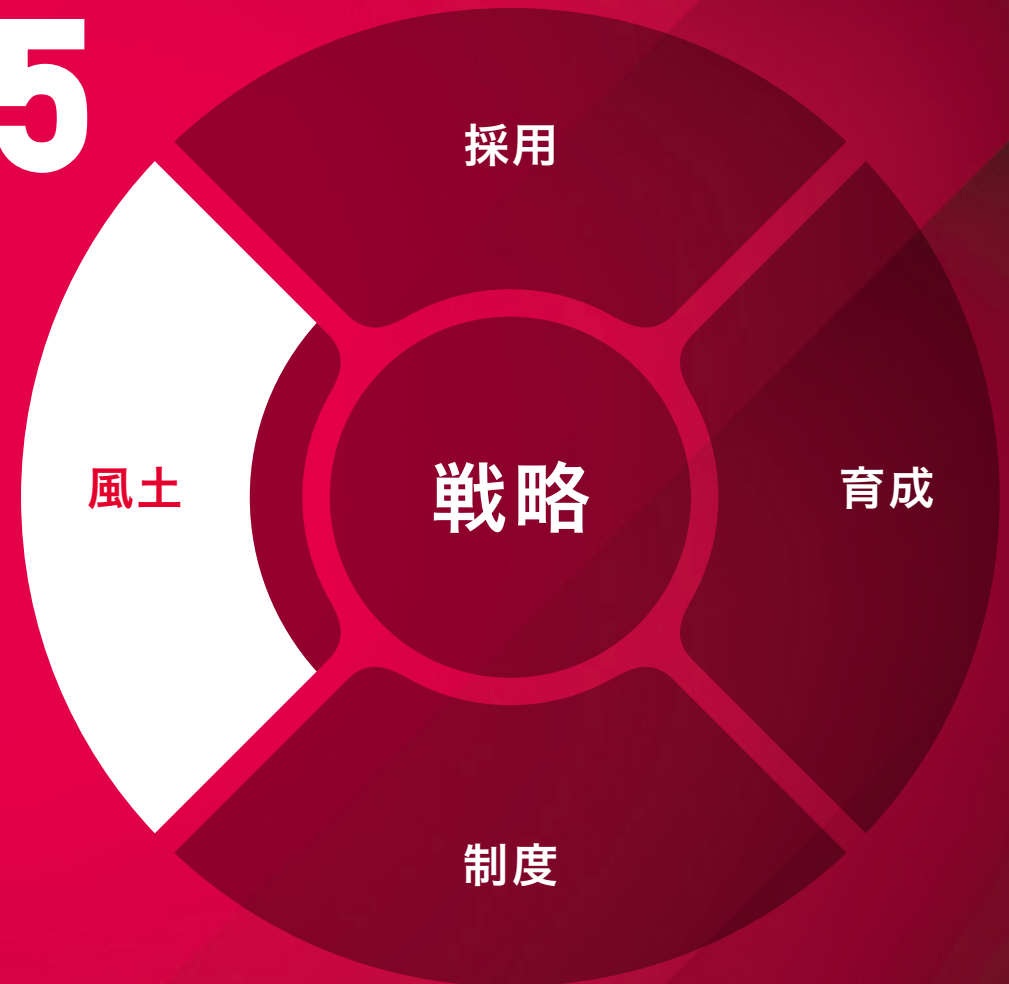


# CHAPTER 5

## CORPORATE CULTURE 風土



## コミュニケーションは組織の血流である

人間の身体は、血流が滞ると、さまざまな不調や病気を発症します。同様に、組織においても「コミュニケーション」が滞ると、さまざまな組織課題が発生します。つまり、人間の身体において血流を良くすることが重要であるのと同じく、組織において「コミュニケーション」を充実させることは非常に重要であると考えています。

具体的には、コミュニケーションによって組織の上下(階層間)や左右(機能間)をつなぎ、組織としての「統合」や「相互理解」を行うことが重要であると考えています。私たちリンクアンドモチベーショングループが成長していくためには、組織の階層や機能の分化を推進しなくてはなりません。しかしながら、

組織の「分化」が進行すると、当然のことながら上下(階層間)、左右(機能間)の距離感は増大し、経営ボードの考えが伝わらない、部署ごとの協働意識が薄れるなど、さまざまな問題が発生します。この問題を解消しつつ組織成果を極大化するため、組織の「分化」を進めていくと同時に、逆張りの「統合」や「相互理解」をコミュニケーションによって実現するために投資をしています。

また、社員のモチベーション向上においてもコミュニケーションが重要であると考えています。高い従業員エンゲージメント状態を維持しながら拡大を続けていく私たちにとって、このコミュニケーションへの投資は必須のと言えます。

# CHAPTER 5 | 風土

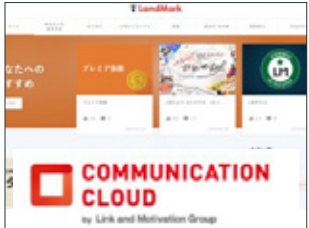
## 01 グループとしての「つながり」を設計する

### コミュニケーション施策



グループ総会  
2022年 平均参加者数 **1,156名**

3カ月に1回、グループ全体の視界共有を目的として実施。業績の振り返り、MVPの表彰のほか、旬のテーマ、今後の方針共有などを行う。



WEB社内報  
2022年 平均閲覧率 **93.1%**

メディア名	内容
Top Comment	経営との視界共有を目的に、月に1回、グループ代表小笹による社員へのメッセージや現在の方向性、トピックスを配信
LM TIMES	モチベーションカンパニー・アイコンカンパニー創りを目的に、グループの課題や共有すべきトピックスをタイムリーに配信
LM JOB STORY	キャリアの選択肢を広げることを目的に、グループ内のさまざまな職種で働く社員を通して、あらゆる仕事の魅力を配信



DNA浸透施策  
2022年 DNAテスト平均点 **91.2点 / 100点**

会社の存在意義や目指す姿に加え、経営思想・哲学を『DNA BOOK』という冊子にまとめ、従業員の理解・実践を促進。その理解・実践度合いを高めるために、テストやレポートなどの施策を年ごとに企画し実施している。

### 会社と従業員の相互理解を加速させる「つながり」を設計する

当社グループでは、従業員エンゲージメントの向上に向けて、組織の上下・左右のコミュニケーションを充実させることが大切であると考えています。そのため、トップから現場、部署同士、または全社員をつなぐコミュニケーションの機会をさまざまなタイミングで展開しています。

中でも、代表的なものが「グループ総会」や「WEB社内報」、「DNA浸透施策」です。グループ全体としての視界共有を適切なタイミングで行い、共通言語を紡ぎあげることで、全員が共通の目的に対して行動できる状態を実現することを目指しています。

これらのコミュニケーションに対して、年間1億円以上を投じています。グループ総会がオンライン開催へと移行し、紙での発行物が減ったことで金額は減少傾向ですが、今後も従業員エンゲージメントの向上に向け、積極的にコミュニケーションに投資していきます。

# CHAPTER 5 | 風土

## 02 個人の成長欲求を引き出す風土を創る

### 表彰制度(アワード)

当社グループの個人の表彰には対象が異なる以下の5つが存在します。

新卒 1~3年目	ROY「Rookie Of the Year (1st/2nd/3rd)」 高い成果を残した若手に贈られる賞
メンバー	BMC/MC「(Best) Motivation Creator」 高い成果を残したメンバーに贈られる賞
マネジャー	BMM/MM「(Best) Motivation Manager」 高い成果を残したマネジャーに贈られる賞
エントリーマネジャー (リクルーター)	EOY「Entry manager Of the Year」 高い成果を残したエントリーマネジャーに贈られる賞
アドミニストレーター	AOY「Administrator Of the Year」 高い成果を残したアドミニストレーターに贈られる賞



	2020年	2021年	2022年
アワード数 合計	34	40	37
個人表彰数	24	27	24

※個人賞以外に、プロジェクトや部署を表彰する制度もあり。



### 感情報酬を提供することで 個人の成長欲求を引き出す風土を創る

事業成長のためには、従業員ひとりひとりが成長意欲を持ち、自身の役割を拡大させていくことが重要だと考えています。そのため、そういった行動を体現している社員を表彰するために、表彰制度(アワード)を設けています。

具体的には、グループ総会場で表彰を行います。表彰する社員を選出する基準は、パフォーマンスの高さ、成長・変化の度合い、周囲への影響力の発揮度合いなどを総合的に判断しています。全社員の前で評価理由やエピソードが書かれた表彰状が読み上げられ、受賞者にはスピーチをする機会が与えられることで、本人のさらなる成長のきっかけになるだけでなく、他社員の成長意欲を強く喚起する場となっています。

今後も引き続き、個人が成長しやすい環境を創り、成長しようとする個人を会社が後押しし続けることで、事業戦略の実現と生産性の向上を目指していきます。