



Link and Motivation Group

HUMAN CAPITAL REPORT 2024

Link and Motivation Group

<https://www.lmi.ne.jp>

人材は最大・最強の資本である





人材を最大・最強の資本として
意味のある社会をつくる



事業と組織に、リンクアンドモチベーションだからこそそのリンクを

リンクアンドモチベーショングループ全体像

ミッション

私たちは
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

コーポレートスローガン

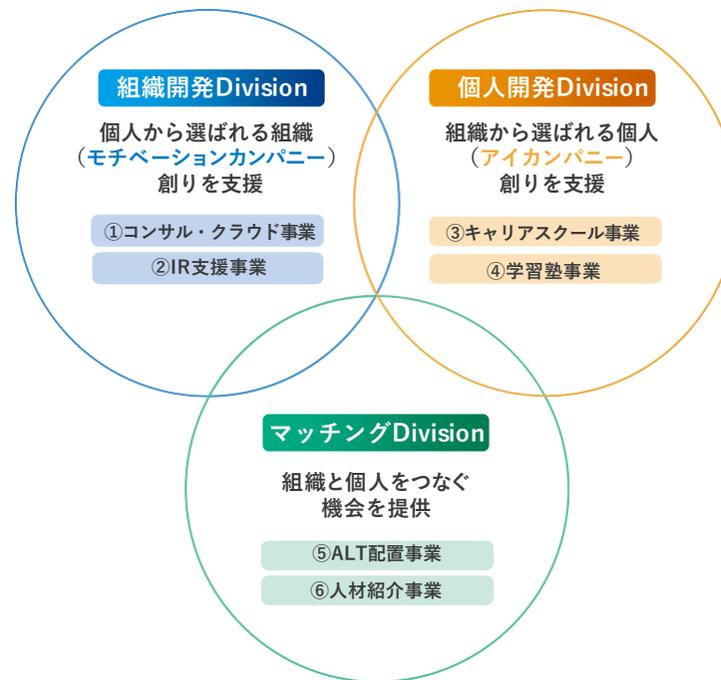
ひとりひとりの本気がこの世界を熱くする

会社概要

2024年12月31日現在

社名： 株式会社リンクアンドモチベーション
 代表者： 代表取締役会長 小笹 芳央
 本社所在地： 東京都中央区銀座4-12-15
 歌舞伎座タワー15階
 創業： 2000年4月7日
 上場市場： 東京証券取引所 プライム市場
 （証券コード：2170）
 資本金： 13億8,061万円
 売上収益： 374億円（連結）
 営業利益： 54億円（連結）
 従業員数： 1,484名（連結）

事業構造



Division別概要

2024年12月期	売上収益（億円）	売上総利益（億円）	従業員数（名）
組織開発Division	148	102	641
個人開発Division	64	30	498
マッチングDivision	168	71	343

CONTENTS

Chapter 1

人的資本経営の考え方／当社グループの人的資本経営

- 6 CEO 兼 CHROメッセージ
- 9 生産性
- 8 人的資本を最大化する組織戦略
- 10 人材力／組織力（エンゲージメント）

Chapter 2

コンサル・クラウド事業における人的資本経営

- 13 社長メッセージ
- 16 注力ポイント
- 14 事業戦略と連動する組織戦略
- 18 社員インタビュー

リンクアンドモチベーショングループの人的資本開示体系

当社グループは、コーポレートサイトとHuman Capital Reportを通じて網羅的に情報を発信しています。

コーポレートサイト	当社グループが取り組む人的資本経営について詳細に掲載
意図	コーポレートサイトには多くのステークホルダーが訪れるため、変わらぬ考え方やグループ全体での取り組みなどの普遍的な情報を、アクセスしやすい本媒体に掲載しています。
掲載内容	<ul style="list-style-type: none"> ・人的資本投資の全体像 ・採用／育成／制度／風土に関する考え方と具体的な施策内容 ・「ISO30414」に準拠したデータ一覧

 [コーポレート
サイトはこちら](#)

Human Capital Report	当社グループの現在の注力事業とリンクする組織戦略について掲載
意図	事業と組織のリンクを重視しているからこそ、現在の事業に応じた組織の在り方や取り組みについて、当該年で伝えたい情報を本媒体に掲載しています。
掲載内容	<ul style="list-style-type: none"> ・当社グループの人的資本投資の考え方と当年の結果 ・現在の注力事業であるコンサル・クラウド事業における人的資本経営の考えと注力施策

Human Capital Report 2024のポイント

グループ全体での取り組みやデータはコーポレートサイトに移管した一方で、事業と組織のリンク度合いを感じていただけに、成長ドライバーである**コンサル・クラウド事業における考え方や取り組みの開示に注力**しました。



Chapter

1

人的資本経営の考え方／ 当社グループの人的資本経営

- 6 CEO 兼 CHROメッセージ
- 8 人的資本を最大化する組織戦略
- 9 生産性
- 10 人材力／組織力（エンゲージメント）

CEO 兼 CHROメッセージ

「One for All, All for One」の実現によって、
人的資本経営の本質を追求し続ける



代表取締役会長
小笹 芳央

人的資本経営の現状

私は、新卒でリクルートに入社後、主に人材採用に従事したのち、組織人事コンサルティング室を立ち上げました。この経験を通じて、人材や組織が企業経営において極めて重要なアセットとなる時代が到来すると確信し、2000年にリンクアンドモチベーションを創業しました。創業以来、多くの組織・個人の変革を支援し、人的資本に真剣に向き合い続けています。そして、当社自身が社会のロールモデルとなるべく、常に言行一致の姿勢で経営を行ってきました。

昨今、「人材版伊藤レポート」の発行や人的資本情報開示の推進などによって、人的資本経営への注目度が急速に高まっています。組織人事の領域に長く身を置いてきた私としては、「ようやく時代が追いついてきた」と実感すると同時に、「当社にとって大きな追い風である」と捉えています。

しかし、現状には大きな危機感を覚えていることも事実です。2023年、有価証券報告書において人的資本開示が義務化されたことは、企業が人的資本経営を推進する大きなきっかけとなりました。一方で、データ収集に追われ、本来の目的である「事業戦略と組織戦略の連動」まで至らず本質が置き去りにされている現場を数多く目の当たりにしてきました。本来あるべき姿は、事業戦略と組織戦略の連動による企業価値の向上です。この基本を忘れては、持続的な成長を実現することはできません。

企業が追求すべきは「One for All, All for One」の実現

そもそも、組織が存続するためには、「組織成果」と「個人の欲求充足」という両輪が不可欠です。どれだけ組織成果を出していても、個人の欲求が満たされなければ組織は継続できません。逆に、たとえ個人の欲求が満たされていたとしても、組織成果が出ていなければ組織は継続できないのです。そして、この二つは重なることもあれば、相反することもあります。この両輪のバランスをとるためには、「One for All, All for One」の実現が何よりも重要です。

だからこそ当社では、経営方針も「One for All, All for One」の視点から掲げています。まずは、会社存続、発展の前提として、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」を掲げました。そのうえで、「One」の視点から「ひとりひとりが主役の経営」、「All」の視点から「運動神経の良い経営」を掲げています。環境変化のスピードが速まる中で、企業として変化に柔軟に適応しながら、社員ひとりひとりがオーナーシップを持って取り組むことで、組織と個人の双方が最大限価値発揮することを目指しています。

当社グループの経営方針

One

ひとりひとりが主役の経営

All

運動神経の良い経営

一点の曇りもない経営

CEO 兼 CHROメッセージ

当社の人的資本経営

当社では、人的資本を「人材力（個人のスキル・能力）」×「組織力（エンゲージメント）」と定義し、その向上に向けて積極的に投資しています。特に重要な鍵を握るのが、「エンゲージメント」です。当社の調査でも、エンゲージメントは営業利益率や労働生産性と正の相関関係があることが明らかになっています。

ただし、これらはあくまでKPIであり、最終目標ではありません。私たちは事業戦略と組織戦略を対等に捉え、両者をリンクさせ続けることこそが、中長期的な企業価値の向上とミッションの実現につながると信じています。その成果を測る指標として、当社では「生産性」を重視しています。具体的には、「人的資本ROI」と「社員一人当たりの売上総利益」の向上をKGIとして掲げ、着実に成果を上げています。

社会への責任と使命

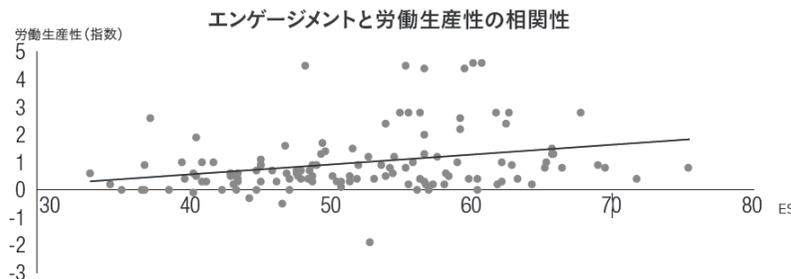
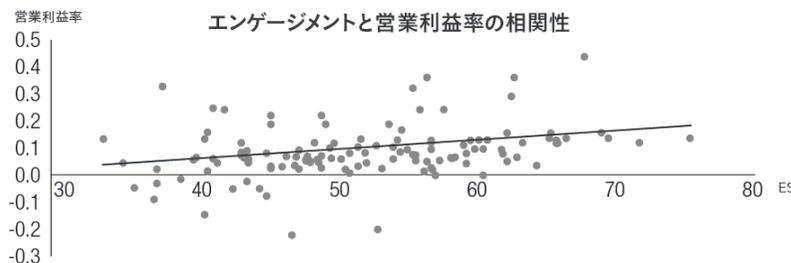
現在、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。その中で、社会の要請や風潮に流され、本質を見失っている企業が増えていると感じます。このままでは、日本の国際競争力はさらに低下してしまうでしょう。だからこそ、私たちは人的資本の価値を最大化し、顧客価値を最大化するという好循環を生み出し、社会に良い影響を与え続ける必要があります。リンクアンドモチベーションは、これからも多くの企業変革を支援し、社会のロールモデルとしての責任を果たしていきます。人的資本経営を通じて、企業と社会の未来を共に創り上げていく。その使命に、私はこれからも全力で挑んでいきます。




エンゲージメントと企業業績の相関

当社研究機関のモチベーションエンジニアリング研究所による調査で、**エンゲージメントは営業利益率・労働生産性の双方にプラスの影響を与えることが明らかになっています。**また、**エンゲージメントが高いほどROEやROIC、PBR等の投資指標が高い**ことが示されています。

[▶ 詳細はこちら](#)

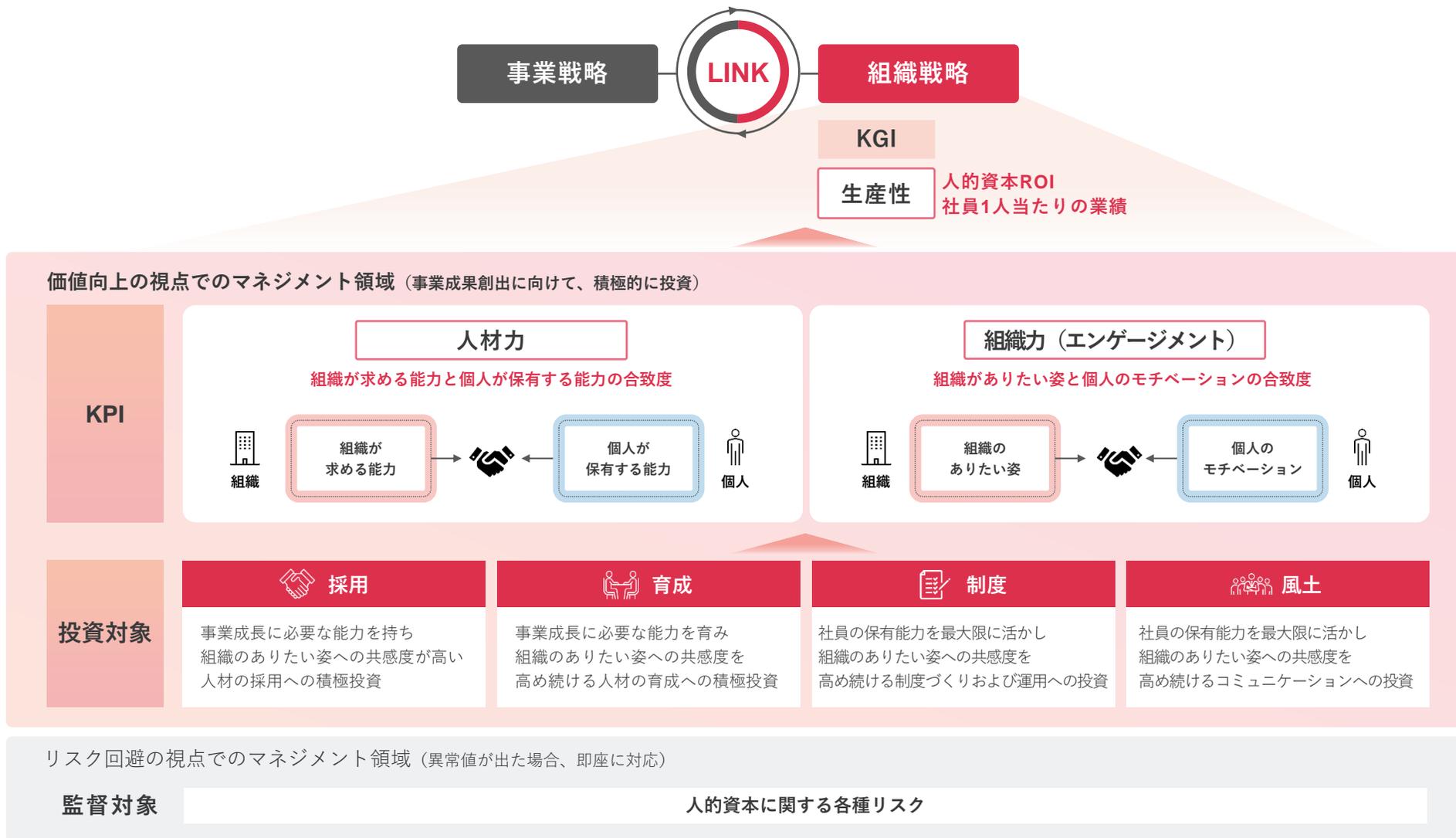


TOP MESSAGE

人的資本を最大化する組織戦略

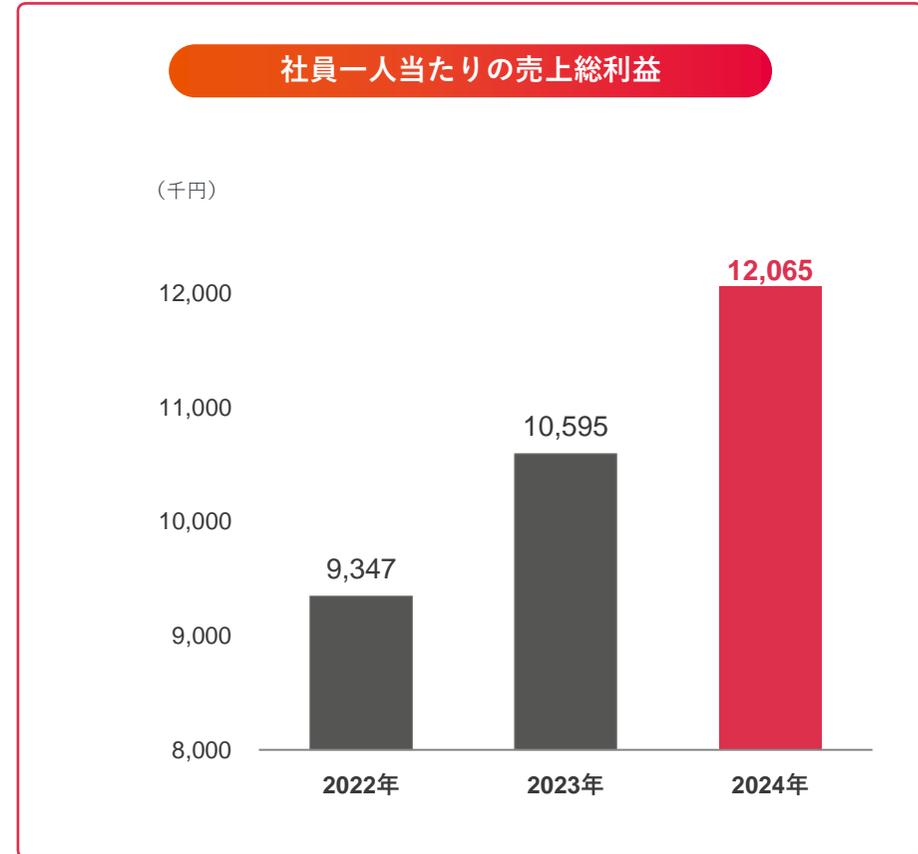
当社グループが考える
人的資本経営

社員のモチベーションを企業の成長エンジンとする「モチベーションカンパニー」の経営において、事業と組織を対等に捉えています。顧客価値を最大化する事業戦略と人的資本を最大化する組織戦略をリンクさせながら、金銭や時間の最適な投資を実施してリターンを得ることが中長期的な企業価値向上、そして、ミッションの実現につながると考えています。



生産性

ISO30414に準拠した人的資本ROI※は、右肩上がりに向上しており、50%超の高い水準にあります。
社員1人当たりの売上総利益も、右肩上がりに向上しており、今後もさらなる生産性の向上を見込んでいます。



※ 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。

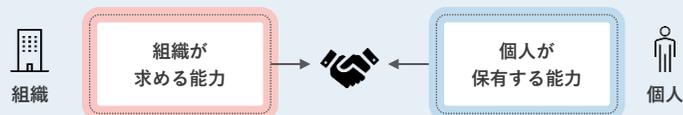
人的資本投資額は、従業員の給与や賞与、法定内外福利費、通勤交通費、その他役員報酬等を含んだ費用の合計で算出。

人材力／組織力（エンゲージメント）

当社グループでは人材力と組織力（エンゲージメント）向上に向けた取り組みを行っており、それぞれにKPIの数値を設定しています。人材力は「役割サーベイ・レーティング」を、組織力は「エンゲージメント・レーティング」をその指標としています。

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



指標：役割サーベイ・レーティング

以下の各階層に求められる役割の達成状況について、自社サービスである「モチベーションクラウド ロールディベロップメント」を使用し、周囲の期待度と満足度の一致度合いを測り算出したスコアに応じて11段階でレーティングしています。



サービス

モチベーションクラウド
ロールディベロップメント



自律的な成長サイクルを実現する人材育成クラウドサービス。
部下や上司からの360度評価により、期待度・満足度の指標で個人の評価を定量化。データをもとに個々人の成長プランを設計し、行動変容を実現する育成サイクルを提供しています。

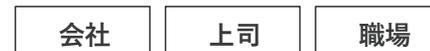
組織力（エンゲージメント）

組織のありたい姿と個人のモチベーションの合致度



指標：エンゲージメント・レーティング

組織のエンゲージメント状態について、自社サービスである「モチベーションクラウド エンゲージメント」を使用し、会社・上司・職場などの領域における社員の期待度と満足度の一致度合いを測り算出したスコアに応じて11段階でレーティングしています。



サービス

モチベーションクラウド
エンゲージメント



従業員エンゲージメント向上クラウドサービス。
延べ12,650社、約509万人という国内最大級のデータベースをもとに組織状態を可視化し、課題に応じたアクションプランを実行していくことで、従業員エンゲージメントの向上につなげています。

人材力／組織力（エンゲージメント）

人材力を示す役割サーベイ・レーティングは、A以上の割合が全体で50%超・管理職で70%超と、高い水準を継続。
組織力を示すエンゲージメント・レーティングも、グループ全社でAA以上を継続しており、高い水準を維持し続けています。

役割サーベイ・レーティング

		2022年	2023年	2024年
全体	対象者数 (名)	1,137	1,378	1,363
	Aランク以上 (名)	646	764	758
	割合 (%)	56.8	55.4	55.6
管理職以上	対象者数 (名)	146	156	165
	Aランク以上 (名)	110	114	122
	割合 (%)	75.3	73.1	73.9

エンゲージメント・レーティング

Division	法人名	レーティング		
		2023年 2月	2024年 2月	2025年 2月
組織開発 Division	(株) リンクアンドモチベーション	AAA	AAA	AAA
	(株) リンクソシュール	—	—	AAA
個人開発 Division	(株) リンクアカデミー	AAA	AAA	AAA
	(株) モチベーションアカデミア	AAA	AAA	AAA
マッチング Division	(株) リンク・インタラック	AAA	AA	AA
	オープンワーク (株)	AA	AA	AA
	(株) リンク・アイ	AAA	AAA	AAA

世の中の平均値

レーティング	AAA	AA	A	BBB	BB	B	CCC	CC	C	DDD	DD
スコア	67以上	67未満	61未満	58未満	55未満	52未満	48未満	45未満	42未満	39未満	33未満

Chapter

2

コンサル・クラウド事業における 人的資本経営

- 13 社長メッセージ
- 14 事業戦略と連動する組織戦略
- 15 注力ポイント
- 18 社員インタビュー

社長メッセージ

言行一致の経営を貫き、 顧客に対して実効性のある支援を行う

またとない追い風を捉え、 コンサル・クラウド事業の成長を加速させる

これまで「良い会社であるかどうか」は、売上高や商品・サービスなど、目に見えるものだけで判断されてきました。しかし、それだけでは企業の将来性を十分に測ることはできません。企業の将来性を映すのは、従業員・応募者、顧客・取引先、株主・投資家など、さまざまなステークホルダーとの関係性の強さです。当社は、この目に見えない価値を正しく伝え、「良い会社の定義を変える」べく、創業間もなく、企業と従業員の相思相愛度合いを「エンゲージメントスコア」として指標化しました。これまで20年以上にわたり、中堅・成長ベンチャー企業から大手企業に至るまで、多くの組織変革を支援してきました。近年、人的資本開示の義務化に伴い、エンゲージメントの開示も急速に進んでおり、これまでにない変化の波を感じています。この追い風を確実に捉えるべく、当面はコンサル・クラウド事業に注力してまいります。

【リンクアンドモチベーションの人的資本経営】

自社の組織力向上

自社ソリューションを
徹底活用し、
組織づくりを実践

事業へのインパクト

自社をロールモデル
として
顧客の人的資本経営を推進



坂下 英樹

(株)リンクアンドモチベーション 代表取締役社長

1991年リクルート入社、2000年にリンクアンドモチベーションを設立し取締役に就任。13年から現職。

言行一致の経営を貫き、顧客に対して実効性のある支援を行う

私たちの事業は基幹技術「モチベーションエンジニアリング」を基盤としており、当社自身をその「実験場」と位置付けています。たとえば商品開発では、まず自社内で導入し、効果を実感したものを顧客に提供しています。このように、社員自身も自社での実践経験があるからこそ、机上の空論に陥ることなく、課題に深く寄り添う支援が可能となっており、顧客の人的資本経営を推進する力になっています。

まさに、当社の人的資本経営そのものが事業に直接的なインパクトを与えており、この点が他社にはない競争優位性といえるでしょう。そのため、当社自身が人的資本経営のロールモデルであり続けなければならないという使命感を強く抱いています。人材の重要性がますます高まる中、一過性のトレンドで終わらせることなく、引き続き実践を重ねて自社の人的資本経営の質を高め、日本企業全体の変革を後押ししてまいります。

事業戦略と連動する組織戦略（コンサル・クラウド事業）

企業の人的資本経営ニーズの高まりに伴い、コンサル・クラウド事業を事業戦略上の注力事業に据えています。
 グループ全体での採用・育成・制度・風土領域への投資を行うことに加え、本事業独自の投資を強化することでさらなる企業価値向上を実現します。



価値向上の視点でのマネジメント領域（事業成果創出に向けて、積極的に投資）

KPI	人材力	組織力（エンゲージメント）
	指標 役割サーベイ・レーティング 2024年結果 Aランク以上の割合 管理職82.0% 全体66.0%	指標 エンゲージメント・レーティング 2024年結果 AAAランクのカンパニー数 5/5組織



コンサル・クラウド事業における注力ポイント	投資内容	説明	詳細はこちら
	①顧客深耕への投資	顧客軸で束なることで人的資本経営の支援を加速することを目的に、組織体制の変更や研修を実施しています。	→ 詳細はこちら
	②DX推進による業務改革への投資	生産性の向上によってさらに顧客深耕を推進することを目的に、AIを活用したコンサルティング業務改革へ投資しています。	→ 詳細はこちら
	③採用競争力強化への投資	手厚い支援によって優秀な人材を獲得することを目的に、採用競争力強化に向けた投資を行っています。	→ 詳細はこちら

注力ポイント① | 顧客深耕への投資

コンサル・クラウド事業においては、顧客の人的資本経営を総合的に支援しています。組織体制の見直しや育成施策など顧客に深く入り込むための基盤づくりによって、さらなる組織変革につなげています。

目的

顧客軸で束なることで、
人的資本経営の支援を加速する

Pick up Data

顧客の声 | 大成建設(株)様

導入サービス：モチベーションクラウドエンゲージメント



リンクアンドモチベーションは豊富な建設業界のデータを有しており、そのデータを分析・活用して弊社の組織変革をご支援いただいています。

経営層への課題の示唆だけでなく、100を超える部署の所属長への相談会の実施や、マネジメントのノウハウをまとめた冊子の作成など、多面的にご支援いただいております。これらの取り組みは統合報告書にも掲載しており、投資家との重要な対話材料となっています。

今後は、企業価値向上に向けて、さらに幅広い支援をしていただけることを期待しております。

施策詳細

顧客軸の組織編成

2024年より、プロダクト軸を中心とした組織体制から顧客軸を中心とした組織体制に変更しました。コンサルタントが顧客を一貫してサポートできる体制となったことで、顧客深耕が進んでいます。



経営陣登壇の研修

当社の育成機関「LMカレッジ」が主体となり、コンサルタント向けの研修を実施。経営陣が登壇し、象徴的な変革事例の基準や大規模提案のノウハウを伝えました。研修満足度は5段階中4.8と、高い満足度を記録しています。



参加者のコメント

「今回の研修は、要点がリンクアンドモチベーションならではの視点で深くまとめられており、大変勉強になりました」

「視野の狭い提案になっていたのが、顧客の事業までも踏み込んで組織を考えて行かなければならないと思いました」

業界におけるブランドの確立

新体制により業界ごとの深耕が進んでいます。幅広い顧客支援を行っていますが、特に直近は、働き方改革が進む建設業界やインフラ業界における支援が広がっています。

▼モチベーションクラウド導入企業 (一例)



注力ポイント② | DX推進による業務改革への投資

コンサルティング業務に関しては、AIを活用したDX推進による業務改革を進めています。生産性の向上によって生まれた時間を顧客深耕に投下することで、さらなる競争優位性の強化を図っています。

目的

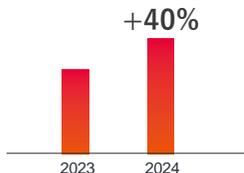
生産性の向上によって、
さらに顧客深耕を推進する

Pick up Data

業務削減時間

一人当たり
10,560 h/年
前年比約25%削減

一人当たりの売上



実行した現場社員の声

「アンケート分析や情報収集といった、仕組化が可能な部分をAIに任せることで、より顧客価値向上に直結する“思考時間”を確保できるようになりました」

「業界分析や顧客企業のリサーチ業務が圧倒的に効率化され、顧客との対話準備により多くの時間を注げるようになったことで、顧客満足度向上にもつながっています」

詳細

内部のエンジニアチームを中心に生成AI推進チームを立ち上げ、コンサルティング専門部隊と協働しながら、AIツールの開発、活用、変革事例創出、ナレッジの蓄積というサイクルを構築しました。また、現場レイヤーでツール制作を行う人材と、業務全体を理解して活用インパクトを見極められる人材を分けて配置することで、本質的な事業インパクトの創出を実現しました。



多様なAI技術の活用

業務特性に合わせて最適なツールを選定するため、さまざまなAI技術を採用しています。特に活用機会が多いAI技術は以下の通りです。

- ChatGPT : 思考整理・要約・文章生成など
- Perplexity/Genspark : 情報収集
- Dify/n8n : AIツール開発
- Gamma : 資料作成
- tl:dv/Tactiq : 文字起こし

標準プロセスへの組み込み

AIツールを開発する際には、現場で活用を促進できる仕組みづくりにこだわりました。すでに実施されている現在のコンサルティングプロセスに必要な応じてAIツールを組み込むことで、誰でもすぐに実行できる仕組みを構築。生成AIツールの活用時間をモニタリングし、組織全体の生産性向上を実現しました。

2025年以降は、適用部署をさらに拡大して、さらなる生産性向上を目指します。

注力ポイント③ | 採用競争力強化への投資

労働力人口の減少により優秀な人材の獲得難易度が高まる中で、採用競争力強化は経営における重要なテーマです。コンサル・クラウド事業において優秀な人材の獲得につながる人的資本投資を継続的に行うことで、さらなる採用競争力強化を図っています。

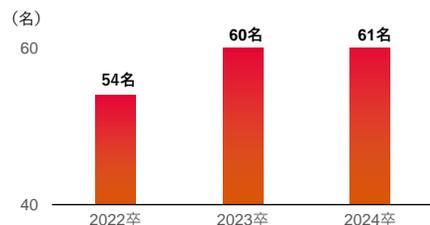
目的

手厚い支援によって、
優秀な人材を獲得する

Pick up Data

(株)リンクアンドモチベーション 新卒採用者数

近年は、求める人材が継続的に想定どおりの数で入社しており、量・質ともに想定どおりの水準となっています。

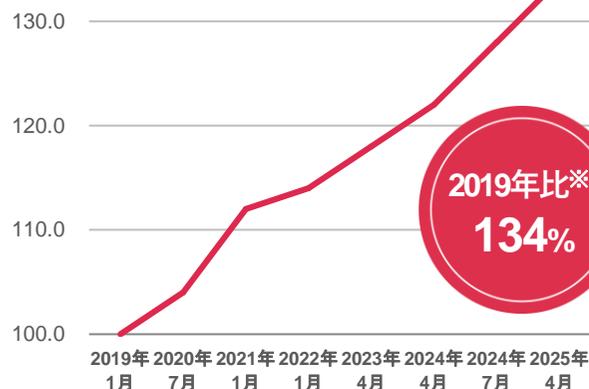


詳細

継続的なベースアップ

当社グループは、コロナ禍であった2020年より継続的なベースアップに取り組み続けています。コンサル・クラウド事業においては、2025年4月に2020年以降7回目となるベースアップを予定しています。また、単に待遇改善を継続するのではなく、生産性向上も同時に実現しています。

コンサル・クラウド事業における
新卒社員の給与動向



※1 2019年1月時点の給与を100として計算。

奨学金返還支援制度の導入

若手人材の支援を推進することで採用競争力をより一層向上すべく、2026年入社以降の新卒社員を対象に日本学生支援機構（JASSO）の奨学金返還支援制度を導入することを決定しました。

特徴1 | 返還額の全額負担

社員に手当を支給するのではなく、当社がJASSOに直接返済する形で、全額負担します。

特徴2 | 短期間での完済が可能

1か月に5万円ずつ（年間60万円）返済していくため、短期間での全額返済が可能になります。

返済方式	返済期間
定額返還方式で返還する場合 ^{※2}	13年間
当社で制度利用する場合 ^{※3}	2.4年間

※2 貸与総額144万円 ÷ 割賦金の基礎額11万円 = 13.09
→ 156回（13年間）で返還
（日本学生支援機構HP 奨学金返還年数算出表）

※3 貸与総額144万円 ÷ 毎月の返還額5万円（年間60万円） = 2.4年間で返還

自社の人的資本経営を顧客支援へ そして業界変革へとつなぐ



平林 幸治

(株)リンクアンドモチベーション コンサルタント

入社理由

大学時代に所属していたサッカー部で、「その部活動に在る意味」を全員で共有したことで、成果とやりがいを同時に実現することを経験した。その同時実現を会社として追求しているところに魅力を感じ、入社を決意。

顧客に対する幅と深さの変化

2024年より顧客を軸とした組織体制（▶ p.15へ）に移行しましたが、どのような変化につながっていますか。

幅と深さの2点で変化がありました。まず、接点を持つ顧客の幅が大きく広がりました。以前は商品・サービスごとの組織体制だったため、担当する商品・サービスに関する部署の方と接することが多かったですが、現在は業界ごとに担当しているため、人事の中でも採用担当、さらには経営企画やIRなど、さまざまな部門の方々と対話できるようになりました。結果として、企業の課題をより多角的に理解し、当社の「診断」「変革」「公表」といったワンストップソリューションの強みを発揮できる機会が増えました。

また、顧客理解の深さも格段に向上しました。マクロな視点で業界全体の動向を把握するだけでなく、たとえばゼネコン業界では、各作業所におけるリアルな課題に直接触れる機会が増えたことで、顧客理解の解像度が飛躍的に向上しています。

結果として、顧客からも「そこまで理解して支援してくれるのか」という声を多くいただくようになりました。このように、現場のリアルな状況に即した提案ができるようになったことで、企業の組織・経営課題全般に寄り添える存在としての信頼が増している実感があります。

リアルな組織づくりの経験が、顧客の「組織課題の解決」にまでつながっている

当社では事業と組織のリンクを重視していますが、実際に人的資本経営に取り組むからこそ得られるものは何でしょうか。

何よりも、顧客の課題に深く共感できるということです。当社では、事業と組織のリンクを重視していますが、基本的にコンサルタントは顧客支援だけでなく組織マネジメントも行っています。昨年、私が所属する部署が受賞した、年間で最も価値を創出した組織を表彰するアワードでは、業績のみならずエンゲージメントも



評価軸の一つとなっているなど、組織に向き合う仕組みが構築されています。たとえば、既存事業と新規事業の両立の難しさや、業績向上とメンバーの欲求充足を両立する難しさなどは、実際に経験しているからこそリアルに理解できるものです。共感を伴った対話ができることが、顧客との信頼関係構築につながっています。

また、当社はエンゲージメントの診断に加えて、採用・育成・制度・風土に関する変革ソリューションをワンストップで提供しています。課題を把握し提案して終わるのではなく、実際に解決するまで並走して支援できることも大きな強みだと感じています。

業界全体に影響を与えるようなムーブメントを

今後、どのように顧客の支援を進めていきたいですか。

今後は、業界全体に影響を与えるムーブメントを生み出していきたいと考えています。そのためには、業界において注目されるような象徴的な組織変革事例を多く生み出すことが欠かせません。経営と現場をつなぐ「人的資本経営の実装支援」ができるブランドを確立することで、企業にとって不可欠な存在となっていきたいです。

Human Capital Data

「ISO30414」各指標との対応一覧

[▶ Human Capital Dataはこちら](#)

No.	指標	掲載	No.	指標	掲載	No.	指標	掲載
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	✓	5-1	エンゲージメント／満足度／コミットメント	✓	9-1	人材開発・研修の総費用	✓
1-2	懲戒処分の種類と件数	✓	5-2	従業員の定着率	✓	9-2	研修への参加率	✓
1-3	倫理とコンプライアンス研修を受けた従業員割合	✓	6	健康・安全・幸福		9-3	従業員当たりの研修受講時間	✓
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	✓	9-4	カテゴリー別の研修受講率	✓
1-5	外部監査で指摘された事項の数と種類	✓	6-2	労災の件数	✓	9-5	従業員のコンピテンシーレート	
2	コスト		6-3	労災による死者数	✓	10	後継者計画	
2-1	総労働力コスト	✓	6-4	健康・安全研修の受講割合	✓	10-1	内部継承率	✓
2-2	外部労働力コスト	✓	7	生産性		10-2	後継者候補準備率	✓
2-3	総給与に対する特定職の報酬割合	✓	7-1	従業員1人当たりの業績	✓	10-3	後継者の継承準備度（即時）	✓
2-4	総雇用コスト	✓	7-2	人的資本ROI	✓	10-4	後継者の継承準備度（1～3年／4～5年）	✓
2-5	1人当たり採用コスト	✓	8	採用・異動・退職		11	労働力	
2-6	採用コスト	✓	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	✓
2-7	離職に伴うコスト		8-2	採用社員の質	✓	11-2	総従業員数（フル／パートタイム）	✓
3	ダイバーシティ		8-3	採用にかかる平均日数	✓	11-3	フルタイム当量（FTE）	✓
3-1	労働力のダイバーシティ（年齢）	✓	8-4	重要ポストが埋まるまでの日数	✓	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）	✓	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）	✓	8-6	内部登用率	✓	11-6	欠勤	✓
3-4	労働力のダイバーシティ（その他）	✓	8-7	重要ポストの内部登用率	✓			
3-5	労働力のダイバーシティ（経営陣）	✓	8-8	重要ポストの割合	✓			
4	リーダーシップ		8-9	全空席中の重要ポストの空席率	✓			
4-1	リーダーシップに対する信頼	✓	8-10	内部異動数	✓			
4-2	管理職1人当たりの部下数	✓	8-11	幹部候補の準備度	✓			
4-3	リーダーシップ開発	✓	8-12	離職率	✓			
			8-13	自発的離職率	✓			
			8-14	痛手となる自発的離職率	✓			
			8-15	離職の理由	✓			





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 2024年1月1日～2024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 2025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。