

人的資本に関する取り組み

人的資本の向上に向けた取り組み

GMOペパボ株式会社では、一緒に働いている仲間のことを「パートナー」と呼んでいます。それは、立場や職種を超えて、全員がひとつの同じ目標を達成するためのチームだからです。そんなわたしたちパートナーには、大切にしていることが3つあります。「みんなと仲良くすること」「ファンを増やすこと」「アウトプットすること」です。企業ミッションである「人類のアウトプットを増やす」ため、お客様に最高のサービスを提供し、パートナーの働く環境づくりにも積極的に取り組むことで、効率的に仕事ができることはもちろん、成長できる環境を構築し、パートナー一人ひとりが持てる強みを発揮し、企業価値の向上を目指します。

優秀な人財の確保

エンジニア、デザイナー、ディレクターなどサービスを創り出す優秀な人財を集める環境を整備するため、給料水準の引き上げや、福利厚生充実を図るとともに、社内教育や人事制度の整備などにおいても積極的に取り組むほか、業務効率化で生産性の向上を図り、そこから生まれた利益をより専門性の高い人財の確保に投資することで、企業としてのブランド及び企業価値の向上に繋げるための環境構築を図ります。

多様な人財の活用や環境づくり

当社では、育児や介護、障がいを持つパートナーや、多様な人材が活躍できるよう、フレックスタイム制や評価制度など、女性だけにフォーカスすることなく、柔軟な働き方が可能な各種制度を導入しています。誰でも自身の能力を最大限発揮し活躍ができる環境を構築しています。

妊娠期間中に体調を優先しながら安心して勤務できるよう「妊婦のための特別休暇(有給)制度」を設けており、妊娠期間中のほぼ全てのパートナーが利用しています。また、体外受精等の高度な不妊治療を行うパートナーが安心して治療に専念できる環境整備のため、「不妊治療休職制度」を導入しています。

労働力不足、働き方の価値観の変化、兼業や副業といった新たな労働スタイルの浸透等により環境が大きく変わる中、当社では、パートナーが高いモチベーションを持ち、多様なキャリアパスや働き方を実現できるよう制度整備や環境構築を行っています。

今後も、人事評価制度の運用や継続的なアップデート、また仕事と育児の両立支援制度の積極的な活用を行うことにより、性別を問わず多様な人財が最大限能力を発揮できる組織を構築し、上位職者数の増加、男性育児休業取得率の向上を目指してまいります。

女性活躍推進に関する取り組み

女性活躍推進に関して、性別を問わず多様な人財が最大限能力を発揮できる組織を構築することを目標にしており、指標での目標は用いません。個人や性別の技術や能力の高さより、新しい価値観に対していかに興味を持って前向きに捉えることができるかが重要と考えています。

技術や社会情勢が変われば当然価値観も変化します。いろいろな変化を受け入れてきたその結果が、今のような多様性を認める社会となっていることから、変化や多様性を受け入れていく流れの中で、世の中の動きに対しての感度も自然に高められるマインドを持つべきであり、その中で性別に関係なく人財が活躍してくれることがあるべき姿であると考えております。

当社の人的資本に関する具体的取り組みは下記をご参考ください

(関連リンク)

「GMOペパボHRブログ」<https://hr.pepabo.com/>

「採用サイト」<https://recruit.pepabo.com/>

「社員インタビュー」<https://recruit.pepabo.com/partner/interview/>

「制度・福利厚生・環境」<https://recruit.pepabo.com/environment/#environment-system>

「人的資本データ」<https://pepabo.com/sustainability/data/>