

社会(S)

最終更新:2025年2月16日

ESG経営への取り組み

GMOペパボでは、インターネットを通じて個人や企業の表現活動を支援し、自由で発展的な共創を生み出すことを使命としています。この使命を果たすため、環境への配慮や企業の社会的責任の遂行、健全なガバナンスの確立が不可欠であり、これらを統合的に推進するESG経営を重要課題と位置付けています。

個人や企業だけでなく、地域社会や私たち自身も含めた多様な表現者を支援し、共に共創することで人類のアウトプットを増やしています。すべての人々に平等に表現の機会を提供し、支援を続けることで「クリエイター・エコノミー」の発展と普及に貢献し企業価値を高めてまいります。

- [ESGデータ\(非財務情報\)](#)
- [重要課題\(マテリアリティ\)](#)

人財開発

企業理念の実践に向けた基本方針

GMOインターネットグループの一員として、グループの創業の精神である「スピリットベンチャー宣言」を含む「GMOイズム」を、入社時や管理職向けの研修、定期的集まる場での唱和や冊子を通じて、全パートナー(従業員)に共有し行動指針としております。「企業は人を育てる場所である。」を掲げ、事業成長を通じたパートナーの成長や自己実現を重視し、働きがいの充実に努めております。

[スピリットベンチャー宣言](#)

[スピリットベンチャー宣言\(英文\)](#)

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、給与水準の引き上げや、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、AIを活用した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。

人財育成、採用、社内環境整備に関する方針

GMOインターネットグループでは、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、全員が同じ目標を達成するためのチームだからです。

GMOペパボのパートナーには、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ています。

[有価証券報告書](#)

企業文化と成長支援

当社では、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。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ワーク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。

・社内勉強会、新規事業のプレゼン大会、開発合宿の開催

技術勉強会・LT大会など、誰でも参加可能な勉強会を有志で行っているほか、サービスや企画など、様々なアイデアをパートナーの前でプレゼンするイベントを開催し、新しいサービスや制度を生み出しています。所属する部署や職種を飛び越えてチームを作り、「もっとおもしろくできる」のMindのもと新しいものを生み出す合宿を開催し、発表会も行うことでアウトプットを通じた成長支援を行っています。

[企業文化の醸成に向けた取り組み](#)

・毎月の1on1の実施や、キャリアアップアンケートの実施

当社は、理念や文化を全パートナーが大切にしており、ミッション実現に向け、職種や所属する部門にかかわらず、全社一体的な協働と連携を重視したMindセットを持つこと、カルチャーの体現を重視しています。また、次世代の当社やGMOインターネットグループを牽引する人財としてパートナーが活躍し持続的な成長を実現するために、キャリアアップアンケートや新卒ジョブチャレンジ等の昇進昇格、部署異動、職種変更等の意思表示機会を設けています。

[成長支援に関する取り組み](#)

・エンジニア、デザイナーの働く環境の整備

当社では、最高のサービスを提供しつづけるために、パートナーの働く環境づくりにも積極的に取り組んでいます。効率よく仕事ができることはもちろん、いるだけで成長できる環境を整えるため、行動規範である「わたしたちが大切にしている3つのこと」をもとに、エンジニアやデザイナーが大切にしている価値観を定義しています。

[エンジニアの働く環境](#)

[デザイナーの働く環境](#)

ダイバーシティ

多様な人財の尊重

多様な人財の活用と育成、環境づくりも積極的に行っており、育児や介護、障がいを持つパートナーなど、様々な人財が活躍できるよう、フレックスタイム制や評価制度などにおいては、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。

・育児・介護制度

正社員、臨時従業員ともに妊娠・出産・育児・介護をされている方を支援する様々な制度があります。

※制度は試用期間満了後より利用可能です。

(妊)妊娠中のパートナー

(育)小学校第6学年終了までのお子さんを養育中のパートナー(介)要介護のご家族を介護中のパートナー

・キッズルーム「GMO Bears」(託児所)

働く親のために、社内に託児所を設置し、男女問わず利用可能となっています。働く親が子どもを預けながら安心して勤務できる環境を提供しています。

・妊婦のための特別休暇(妊)

1ヶ月につき5日間の特別休暇を付与

・在宅勤務制度(妊)(育)(介)

1ヶ月につき月5日までの在宅勤務が可能

・時短勤務制度(妊)(育)(介)

最大4時間まで勤務時間を短縮できる制度

・育児休業(育)

子どもが1歳に達するまで。保育所等への入所が決まらない場合は2歳に達するまでの間で延長可

・子どもの看護休暇(育)

1年間につき5日間の看護休暇が取得できる制度。対象者が2人の場合は10日間まで取得可

・介護休業(介)

要介護状態にある対象家族1人につき、のべ93日まで取得可

・介護休暇(介)

1年間につき5日間の看護休暇が取得できる制度。対象者が2人の場合は10日間まで取得可

・マタニティ休暇・不妊治療支援

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。

そのほか、GMOペパボではパートナーの働く環境づくりにも積極的に取り組んでいます。
詳細は[当社採用サイト](#)をご確認ください

労働基準

労働慣行

・労働慣行

当社グループの成長は、ともに働く仲間一人ひとりの活躍によって支えられています。そのため、国内外から優秀な人材が集まる仕組みづくりに取り組むとともに、パートナーの誰もが働きやすく、能力を発揮できる環境を目指し、福利厚生施設を始めとするオフィス環境の整備や、各種支援制度の拡充に力を入れています。

・労使関係

当社の従業員代表は立候補制を採用しており、信任投票をもって選出されます。各拠点で選出された従業員代表を中心に、労使協定の締結・就業規則などの社内規程見直し・衛生委員会の実施・労働災害防止活動の防止等を行うことにより、労使関係を円満に保ち、全パートナーにとって働き甲斐のある職場環境を構築しています。

・適切な賃金の支払い

事業活動を行う各国・各地域における法定最低賃金を遵守するとともに、生活賃金以上の競争力のある賃金の支払いを基本的な方針としております。

新卒採用者の初任給においては、新卒年代で最高のポテンシャルを秘めた人材に集まってもらうべく『No.1&STEAM 人材採用から新卒年収710万円プログラム』を立ち上げております。

・特例子会社GMOドリームウェーブによる障がい者雇用促進

グループ全体で障がい者雇用を促進しています。特に宮崎オフィスにおいては、特例子会社であるGMOドリームウェーブを通じた雇用を積極的に推進しています。障がい者雇用の創出に取り組むとともに、多様な人材を受け入れ、活躍できる場の拡大と働きやすい環境づくりを推進しており、障がい者雇用促進法が定める法定雇用率の達成に取り組んでいます。

・人権の尊重

当社は、全パートナー(従業員)が遵守すべき役職員行動規範など社内規程において、基本的人権を尊重し、差別的な取り扱いを行わないことなどの指針を定め、人権尊重の責任を果たしてまいります。

GMOインターネットグループの行動指針「スピリットベンチャー宣言」では、「人種・国籍・性別・学歴・言葉・宗教、すべての差別を排除する。実力本位。」を掲げ、多様性を尊重し機会均等の実現に努めております。また、パートナーとは必要に応じて意思疎通の機会を設け、公正な労働条件の確保に努めます。

コミュニティ

地域社会への貢献

当社サービスの提供を通じて、個人や企業だけでなく、地域社会などのあらゆる表現者を支援し、共創することで人類のアウトプットを増やします。すべての人々に表現機会を平等に提供し支援し続けることで「クリエイター・エコノミー」の普及と促進に貢献します。

ホームページ制作等でサーバー・ドメインを利用するユーザー、カラーミーショップを利用するショップオーナー、SUZURIを利用するイラストレーターやクリエイター、minneを利用するハンドメイド作品を創る作家、FREENANCEを利用するフリーランスとのSNS等を活用したコミュニティの形成を行い、地域社会とのつながりを作り、人類のアウトプットを増やす取り組みを推進しています。

また、ペパボ研究所を起点とした共同研究の参画を始めとした最新技術や、スポンサードを通じたスポーツ支援を行い地域社会の貢献に取り組んでいます。

[ペパボ研究所の取り組み](#)

[スポーツ支援の取り組み](#)

健康・安全

健康支援

パートナーの健康で活動的な生活を、「食」「癒」「躍」「医」の豊富なプログラムで支援しています。

「食」

- ・カロリー管理とアンチエイジングに配慮したランチ提供
- ・素材にこだわった健康食メニューを提供するシナジーカフェ「GMO Yours」の活用
- ・専属栄養士による献立管理と安全安心な食材の使用

「癒」

- ・食後の昼寝を推奨し、疲労回復と生産性の向上につなげるためのおひるねスペース「GMO Siesta」を提供
- ・業務の疲れを癒すマッサージ「GMO Bali Relax」を完備

「躍」

- ・オフィス内フィットネスジム「GMO OLYMPIA」の無料利用
- ・フィットネスクラブやスポーツクラブの優待利用・補助金制度
- ・健康促進イベントの開催支援

「医」

- ・健康診断や婦人科検診、産業医面談の機会を提供
- ・インフルエンザ予防接種を会社負担で実施
- ・ウイルス対策用のうがい薬や手指除菌スプレーの常備

・労働安全衛生

衛生委員会

パートナーの安全と働きやすい環境を整えるため、衛生委員会を設置しています。当社連結企業グループの安全衛生に関する取り組みについて、課題や実施施策を共有し、産業医からの助言を得て、継続的な改善につなげています。

・産業医面談

産業医面談の機会を毎月設けており、パートナー個人が面談の申し込みをすることができます。上長の目を気にすることなく申し込みができるため、悩みを気軽に相談することができます。

・防災対策とAED整備

有事に備えた対応として、東日本大震災級の災害を想定した災害対策訓練を毎年実施。また災害発生時初動対応マニュアルやAED(自動体外式除細動器)等を整備しています。

・顧客責任

サービスの安全性に関する情報提供

当社ホームページに「迷惑メール通報窓口」「脆弱性窓口」を用意し、それぞれ以下のように運用することで、サービスの安全性に関する情報提供を行っていただける窓口を設けております。

・脆弱性窓口

当社グループのサービスで発見された脆弱性等に関する通報を受け取り、調査・確認し、対策を講じます。

また、各サービスのウェブサイトでは、SSLの認証を取得するとともに、ウェブサイトの脆弱性診断を受診しており、これらを示すシールをサイト上に表示することで、安全なウェブサイトであることを表しています。

社会データ(ESG非財務データ)

指標及び目標

当社は人的資本に関する指標を非財務指標(*1)として開示しております。Wevox(*2)におけるスコアアップを継続的に目指すほか、エンジニア、ディレクター、デザイナーを合算した創る人比率を中長期的に上昇させることを目標に掲げております。当社は人的資本に関する指標を非財務指標(*1)として開示しております。Wevox(*2)におけるスコアアップを継続的に目指すほか、エンジニア、ディレクター、デザイナーを合算した創る人比率を中長期的に上昇させることを目標に掲げております。

非財務指標	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期
Wevox: ワークバランススコア(点)	79	78	80
Wevox: 職場環境スコア(点)	76	76	78
エンジニア、ディレクター、 デザイナーを含む「創る人の割合」(%)	57	60	64

*1 その他の非財務指標については<https://pepabo.com/sustainability/data/>をご確認ください

*2 従業員の声から課題を可視化させ、データとAIによって改善を目指す、エンゲージメントの可視化

サステナビリティデータ

詳細は当社[サステナビリティサイト](#)をご確認ください。

社会 Society

人的資本 *1 Human Resources		2020年12月期 FY12/20	2021年12月期 FY12/21	2022年12月期 FY12/22	2023年12月期 FY12/23	
従業員数 (パートナー数) *2 Employee		442	462	475	442	人 Persons
男性 / 女性比率 Male / female rate	男性 Males	54.3	54.3	53.3	53.8	%
	女性 Females	45.7	45.7	46.7	46.2	%
採用者数 Recruits		46	38	50	39	人 Persons
男性 / 女性比率 Male / female rate	男性 Males	60.9	60.5	66.0	60.5	%
	女性 Females	39.1	39.5	34.0	39.5	%
新卒採用者数 New recruits		16	12	14	44	人 Persons
中途採用者数 Mid-career employees		30	26	36	35	人 Persons
中途採用者比率 Mid-career rate		65.2	68.4	72.0	89.7	%
グローバル社員在籍数 Employees overseas		9	6	6	4	人 Persons
役員数 Number of executives		11	10	10	11	人 Persons
男性役員数 Number of male executives		9	8	8	8	人 Persons
女性役員数 Number of female executives		2	2	2	3	人 Persons
男性 / 女性比率 Male / female rate	男性 Males	81.8	80.0	80.0	72.7	%
	女性 Females	18.2	20.0	20.0	27.3	%

管理職数 Number of managers		36	37	36	34	人 Persons
男性管理職数 Number of male managers		30	29	28	27	人 Persons
女性管理職数 Number of female managers		6	8	8	7	人 Persons
男性 / 女性比率 Male / female rate	男性 Males	83.3	78.4	77.8	79.4	%
	女性 Females	16.7	21.6	22.2	20.6	%
新規管理職登用数 Number of new managers		7	5	6	2	人 Persons
男性管理職数 Number of new male managers		3	3	5	2	人 Persons
女性管理職数 Number of new female managers		4	2	1	0	人 Persons
平均勤続年数 Average years of continuous service		5.4	5.9	6.0	6.5	年 Years
男性の平均勤続年数 Average years of continuous service by male employees		5.5	5.9	5.11	6.4	年 Years
女性の平均勤続年数 Average years of continuous service by female employees		5.2	5.10	6.1	6.6	年 Years
平均年齢 Average age		34	34	35	36	歳 Years old
従業員の平均年間給与 Average annual salary of employee		6,090	6,112	6,184	6,506	千円 Thousand of yen
育児休業取得人数 Number of taking childcare leave		7	11	13	18	人 Persons
出生報告人数 Number of births		13	15	22	20	人 Persons
育児休業取得率 Rate of taking childcare leave		54	73	59	90	%
育児休業取得率（男性） Rate of taking childcare leave (male rate)		0	43	44	80	%
育児短時間勤務数 Number of employees under shorter working hour system for childcare		9	6	15	9	人 Persons

障がい者雇用率 Ratio of employees with disabilities	1.8	2.1	1.8	1.5	%
障がい者平均勤続年数 Average years of continuous service with disabilities	1	3	3	6	年 Years
Wevox：ワークライフバランスのスコア（100点中） Wevox：Work-life balance score (out of 100)	82	82	79	78	点 Point
Wevox：職場環境のスコア（100点中） Wevox：Work environment score (out of 100)	81	82	76	76	点 Point
有給休暇取得率 Paid leave acquisition rate	76	77	87	90	%
年間総労働時間（一人当たり平均） *3 Total annual working hours (Average per person)	1,907	1,885	1,820	1,791	時間 Hours
月平均所定外労働時間（一人当たり） Average monthly non-statutory working hours (per person)	12	10	11	11	時間 Hours
男女の賃金差異 Difference in wages between male and female workers	-	-	-	75.6	%
エンジニア、ディレクター、デザイナーを含む「創る人」の割合 Ratio of 'creators', including engineers, directors and designers	-	54	57	60	%

*1：従業員数以外はGMOペパボ株式会社のみ集計
Total for GMO Pepabo Inc. only, except for the number of employees.

*2：GMOペパボ株式会社およびGMOクリエイターズネットワーク株式会社の合算値
正社員・アルバイトの合算値（役員・派遣スタッフは除く）
Total of GMO Pepabo, Inc. and GMO Creators Network, Inc. full-time employees and Part-time job.
Total of full-time employees and part-time job. (excluding directors and temporary staff)

*3：2020、2021年の数値に誤りがあったため修正
Revised numbers for 2020 and 2021.

その他参考資料

管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

提出会社

当事業年度				
管理職に占める女性の割合(%) (注1)	男性の育児休業取得率(%) (注2)	男女の賃金の差異(%) (注3)		
		全労働者	正社員	契約社員・アルバイト
20.6	80.0	75.5	83.9	107.4

- (注) 1. 管理職に占める女性労働者の割合(%)は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。但し、管理職の定義については弊社で基準を定め算出しております。
2. 男性労働者の育児休業取得率(%)は、「育児休業、介護休業等当育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。
3. 労働者の男女賃金格差は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。(厚労省基準)管理職比率など男女差に差異があることで1名あたり賃金に差が出ておりますが、人事体系、報酬制度、評価制度、人材育成などにおいて性別による処遇差はありません。

<各数値に関する補足説明>

・当社の人財に関する指標は「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 (5)人的資本に関する方針及び指標」に記載しています。「人的資本経営」の詳細なデータについてはサステナビリティデータをご覧ください。

詳細は当社[有価証券報告書](#)をご確認ください