Social Inclusion for Engineering Organization

柴田博志 / GMO Pepabo, Inc.

2019.02.22 Hacking HR! Vol.06

self.introduce

```
=> {
  name: “SHIBATA Hiroshi”,
  nickname: “hsbt”,
  organizations: [“ruby”, “rubygems”, “bundler”,
“asakusarb”, “railsgirls”, “pepabo”, …],
  commit_bits: [“ruby”, “rake”, “rubygems”, “bundler”,
“rdoc”, “psych”,  “json”, “ruby-build”, “railsgirls”,
“railsgirls-jp”, …],
  sites: [“hsbt.org”, “ruby-lang.org”, “rubyci.org”,
“railsgirls.com”, “railsgirls.jp”],
}
```

会社概要

GMOペパボ株式会社

読み方	ジーエムオーペパボ
本社所在地	東京都渋谷区桜丘町26-1 セルリアンタワー
支店所在地	福岡県福岡市中央区天神2-7-21 天神プライム
正社員数	275名（2018年6月末時点）

企業理念

もっとおもしろくできる

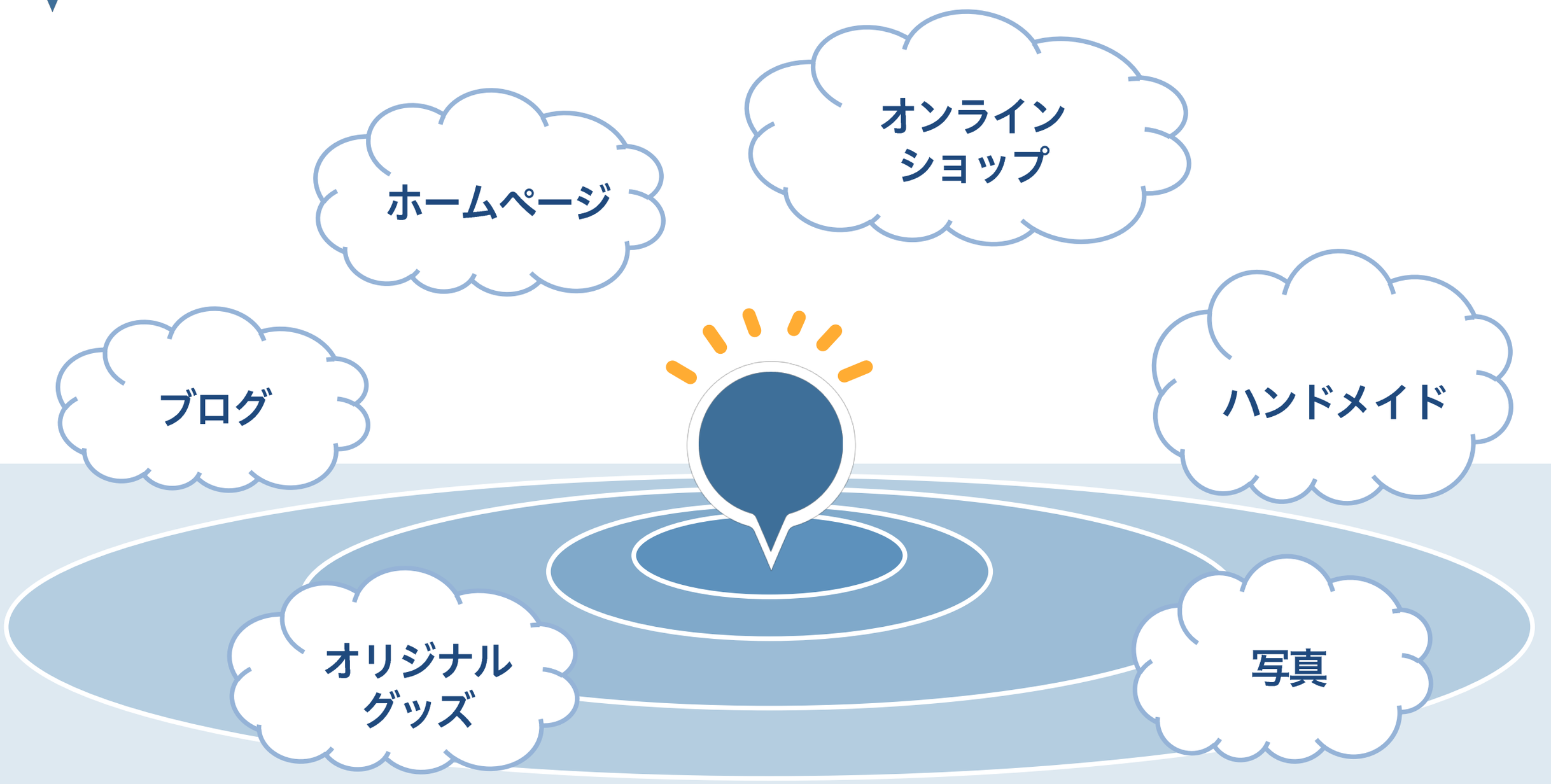
　インターネットを使って表現活動の幅がどんどん変化し、広がっていく今の世の中だからこそ、もっとおもしろいことにチャレンジし続けよう。そんな情熱を込めた企業理念です。

　ひとくちに"おもしろく"と言っても、おもしろいサービスや企画をつくること、ユーザーにおもしろい体験をしてもらうこと、仕事を楽しめるよう工夫すること、「もっとおもしろくできる」ことは無限にあります。

　生み出すものも自分の仕事も、もっとおもしろく。私たちは進化し続けます。

GMOペパボ株式会社

ミッションに基づく事業展開



創業以来 一貫して個人の表現活動をサポート

GMOペパボ株式会社

セグメント別　主要サービスのビジネスモデル

	ホスティング事業	EC支援事業	ハンドメイド事業	その他
月額課金型	LOLIPOP GO hetem WE HOST YOUR CREATIVITY Muu Domain	カラーミーショップ グーペ GOOPE		JUGEM+ PLUS
従量課金型		SUZURI canvas カラーミーリピ	minne	
広告収入型				JUGEM

ペパボカクテル🤔

GMOペパボ株式会社

ペパボカクテル

- 2018 年から導入したオンボーディングプログラム
- エンジニア組織のコンセプト: いるだけで成長できる
- 新しく入ったメンバーの力を最大限発揮できるように全員で相互にサポートする仕組みと文化

GMOペパボ株式会社
執行役員 CPO 業務プロセス革新室 室長
柴田 博志

組織への「帰属意識」を育てる！オンボーディングプログラム「ペパボカクテル」の全貌

人事 オンボーディング 人材育成 社内制度 組織文化

公開日：2018 年 8 月 30 日



～「会社・事業部・エンジニア組織」の3つの帰属意識を生む！「やっていきシートの作成」「専用のSlackチャンネル」など、オンボーディングプログラムを公開～

新しく入社したメンバーにいかに早くパフォーマンスを発揮してもらうか？　ということは、成長企業において採用と等しく重要だ。

日本最大級のハンドメイドマーケット「minne（ミンネ）」など、数多くのインターネットサービスを手がけるGMOペパボ株式会社。

同社でも、同様の課題に対し、2018年4月より**エンジニア向けのオンボーディングプログラム「ペパボカクテル」**を導入。

ペパボカクテル

- 発端: CEO が入社した人の能力を引き出して活躍できるようにしましょうと slack で話していたのを見て「やらねば!」という思いつきで始めた。
- コンセプトはもともとあったので設計は容易だった。
- NHKスペシャル「ワーキングプアIII 解決への道」の感想: http://www1.odn.ne.jp/kamiya-ta/workingpoor5.html
- このエントリを読んでいただければ、後の話はおまけ。

若者が、社会的に要求されているあらゆるものへのアクセスができない状態にあり、社会生活上も孤立し周辺化する現象を**社会的排除**（social exclusion）のひとつととらえ、この状態に陥ることを防止するのが、若者政策の重要課題となった

「社会的排除を防止する――イギリス」

エンジニア組織における排除

- 開発を行おうと思った時に、要件、コード、環境に関連する情報が入ってこない、アクセスできない(**物理的な排除**)
- 仕事を進める上で、わからないことが起きた時に、誰に聞けばいいのかわからない、どこに聞けばいいのかわからない。(**人的な排除**)
- 会社としてのミッション、価値観がわからない、知る機会がない(**文化的な排除**)

注: 嫌がらせを目的とした能動的な「排除」ではありません。意識しなくても状況として存在しているものです。

Social Exclusion と Inclusion

- 「たんに若者に仕事を与える、という問題としてだけ把握していなければ、たちまち**自己責任という非難**がそこにおそいかかり、対策はなおざりになる。」

- 「青年たちはいつの時代でも未熟だったが企業に統合されることで**社会的に統合**されていった。…この機能をどう回復するのか、ということは**社会の責任**なのである。」

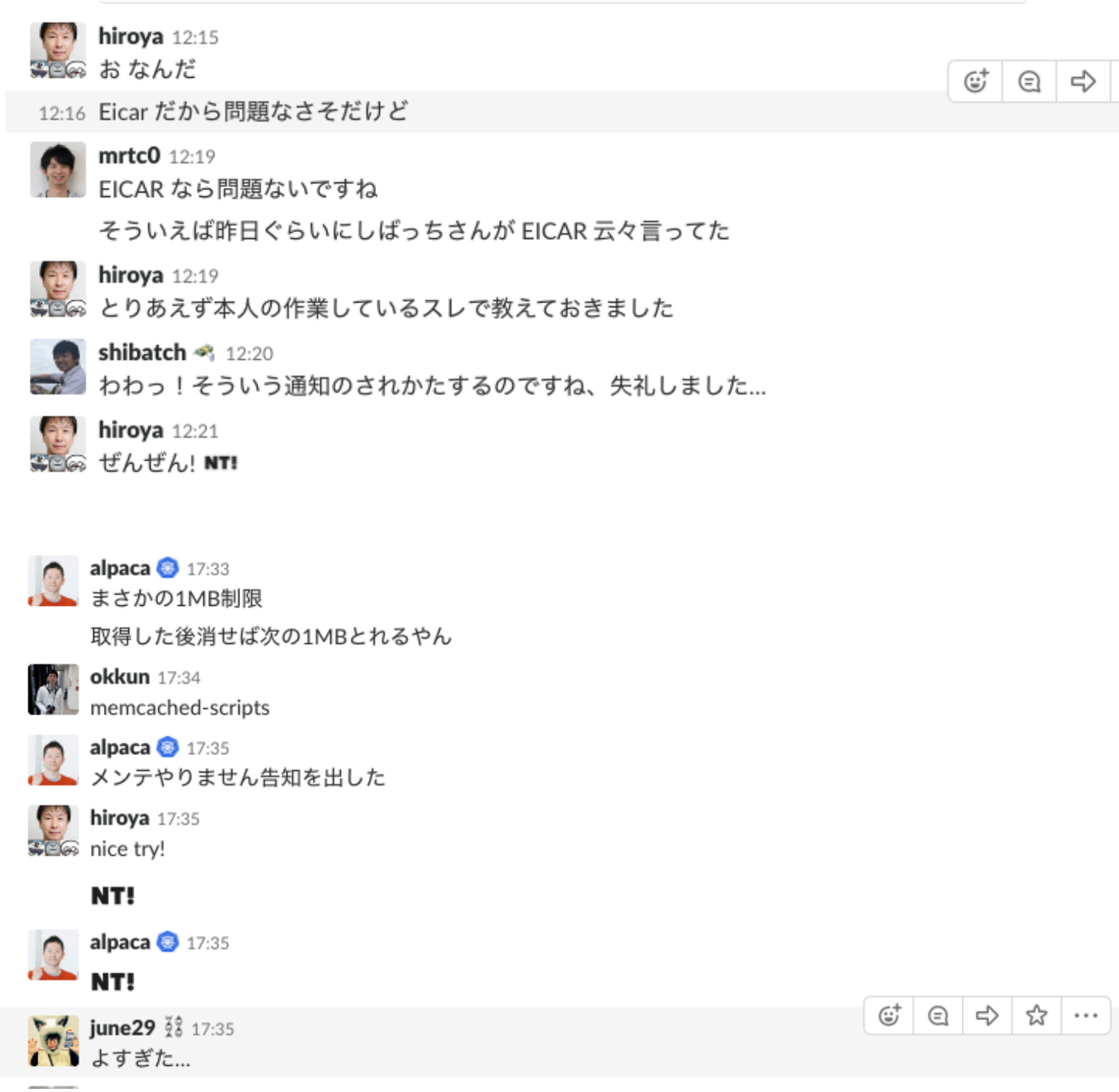
新しく組織に入った人が力
を発揮できる状況を用意す
るのは組織の責任として、エ
ンジニア組織へ社会的統合
を行うのがペパボカクテル

ペパボカクテルでやってること

- 事前にメンターの設置と開発に必要なアカウントの案内とメンターから能動的に「ペパボカクテルというのをやるよ」というアナウンス(**物理的な統合**)
- Slack でなんでも聞いていいチャンネル(#pepabo-cocktail)を作ってカクテル卒業生も含めて、Q&A と文化を継承していく(**人的な統合**)
- カクテルランチ(ランダムにグループ作ってご飯を食べる)や CTO や技術部長との 1on1 の実施(**文化的な統合**)

おまけ: 心理的安全性の確保

- 例1: 仕事で何かに失敗した時にすかさず “Nice Try” と声をかける。
- 例2: slack で必ず反応する。「おっ」「すごい」など、話やすい空気、聞いてもらえるという空気を確保していく。



ペパボカクテルのゴール

「自分はペパボのエンジニア」と宣言できるようになる

今後に向けて

- ペパボカクテルは「エンジニア」だけのもの、という”空気”があるので職種に関係なくコンセプトを広げていきたい。
- 一年やってみて、最初のバージョンよりもっと上手にできることは増えてきたのでアップデートをしたい。
- 制度・文化について内部で使ってる資料を社外公開して、いつでも、誰でも参照できるようにしたい。



一緒にもっと面白くしませんか?

最新の採用情報をチェック→ @pb_recruit

新卒採用ページをチェック→ https://recruit.pepabo.com/info/graduate/

GMOペパボ株式会社