

「マルチステークホルダー方針」

当社は、人々のコミュニケーションのクオリティを向上させ、生活がより豊かになる未来を思い描き、友人や家族といった親しい人や、同じ興味関心を持つ人々をつなげる様々なサービスを開発・提供してきました。

現在、ITの技術革新により様々な面で利便性が向上した一方で、一人ひとりに最適化された情報だけに囲まれる状況が広がっています。その結果、社会不安や孤立・分断といった社会課題が生じているとも言われています。このような時代だからこそ、本来のコミュニケーションの意義や役割が問われています。

当社は、オンライン・オフラインに関わらず、コミュニケーションを通じて多くの人々の心をもつなぎ、感動や共感を生み出し、同じ時を楽しく過ごせる豊かな未来の実現を目指します。そのために、ITの側面から常にイノベーションを実現し、安心して楽しめるコミュニケーションの場と機会を創出し続け、健全なサービス運営を継続して行います。

このような企業経営において、株主にとどまらず、顧客、取引先、従業員、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

記

1. 従業員への還元

当社は、上記の通りの企業経営を行う上で、人材は極めて重要な資本です。従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益・成果に基づいて、「賃金決定の大原則」に則り、自社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、それ以外の総合的な処遇改善としても、従業員のエンゲージメント向上や更なる生産性の向上に資するよう、人材投資を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。

具体的には、多様な人材の活躍実現のため、2022年4月に給与テーブルを改定しました。併せて等級制度の見直しを行うことで付加価値の最大化を目指します。また半年に1回行われている評価会議では、各従業員の成果と成長に対して適切な処遇となるよう、その運用を一層強化してまいります。

人材投資について、役職者それぞれの課題に合わせたマネジメント支援を行い、経営と一般社員の結節点として役割強化を進めています。また、従業員が能動的に選択して受講できる研修制度を整えており、従業員の能力開発も取り組んでまいります。

2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

- ・ パートナーシップ構築宣言の登録日【2024年4月15日】
- ・ パートナーシップ構築宣言のURL
【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/58659-19-00-tokyo.pdf>】

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取組を進めてまいります。

以上

令和6年4月30日