

スピーダ事業 採用説明資料



いま、ユーザベースのSaaS事業は、 **大きな転換期**を迎えています。

2023年2月、カーライルによる友好的TOB（株式公開買い付け）に伴い、私たちは非上場企業となりました。それは、創業以来の悲願である「グローバルへの挑戦・成功」を見据えた、大きくスケールできる事業・組織になるための意思決定です。

そして、1年以上かけて、組織構造を変え、事業を進化させてきました。

特に、ユーザベースの祖業である「SPEEDA」を中心としたSaaS（Software as a Service）事業は、非常に大きな転換期にあります。

「ユーザベースのSaaS事業は、これからのフェーズが一番おもしろい」

それを未来の仲間である皆様にお伝えしたくて、このRecruiting Deckを制作しました。

7月1日にプロダクトの名称が、以下のように変わりました。

SPEEDA → **スピーダ** 経済情報リサーチ

SPEEDA
EXPERT RESEARCH → **スピーダ** エキスパートリサーチ

INITIAL → **スピーダ** スタートアップ情報リサーチ

EDGE → **スピーダ** イノベーション情報リサーチ

FORCAS

スピーダ 顧客企業分析

スピーダ 顧客企業データハブ

FORCAS
Sales

スピーダ 営業リサーチ

SPEEDA
R & D

スピーダ R&D分析

※名称変更に伴い、FORCASは名称が2つに分かれてしまいましたが、現在ご利用中のFORCASで使える機能に変更はありません。

SaaS事業の組織体制を、プロダクト組織から顧客起点組織へ転換しました。

2023年

	SPEEDA Japan部門	SPEEDA R&D部門	FORCAS部門	INITIAL部門	SPEEDA global部門	SPEEDA Edge部門
提供 プロダクト	SPEEDA EXPERT RESEARCH	SPEEDA R & D	FORCAS	INITIAL Enterprise	SPEEDA	SPEEDA EDGE

2024年

	大企業グループ 総合支援組織	経営企画／金融機関／コンサル ティングファーム支援組織	知財／研究開発支援 組織	法人営業／ マーケティング支援組織	グローバル事業組織
提供 プロダクト	スピーダ	スピーダ 経済情報リサーチ スピーダ エキスパートリサーチ スピーダ スタートアップ情報リサーチ スピーダ イノベーション情報リサーチ	スピーダ スタートアップ情報リサーチ スピーダ R&D分析	スピーダ 経済情報リサーチ スピーダ 顧客企業分析	Speeda 思 必 込 EDGE

目次

1	会社概要	P6
2	スピーダ事業	P10
3	企業カルチャー・評価制度	P20
4	働く環境・福利厚生	P25
5	FAQ	P28
6	参考資料	P32

1

会社概要

our purpose

経済情報の力で、 誰もがビジネスを楽しめる世界をつくる

社名	株式会社ユーザベース
設立	2008年4月
従業員数	1055名（2023年12月31日時点） ※連結子会社含む／正社員・契約社員を含む。アルバイトを除く
代表者	代表取締役 Co-CEO 稲垣 裕介、佐久間 衡
所在地	東京都千代田区丸の内2-5-2 三菱ビル
事業内容	企業活動の意思決定を支える情報インフラの提供



ユーザベースの事業

ユーザベースは、2008年の創業より築き上げてきた経済情報基盤を活用して、経営のスピードを上げる情報プラットフォーム「スピーダ」、国内最大級のソーシャル経済メディア「NewsPicks」のほか、北米、中国、東南アジアでビジネスを展開。

The logo for 'スピーダ' (Speeda) features the Japanese characters 'スピーダ' in white, bold, sans-serif font, centered within a red parallelogram shape that tapers to the right.

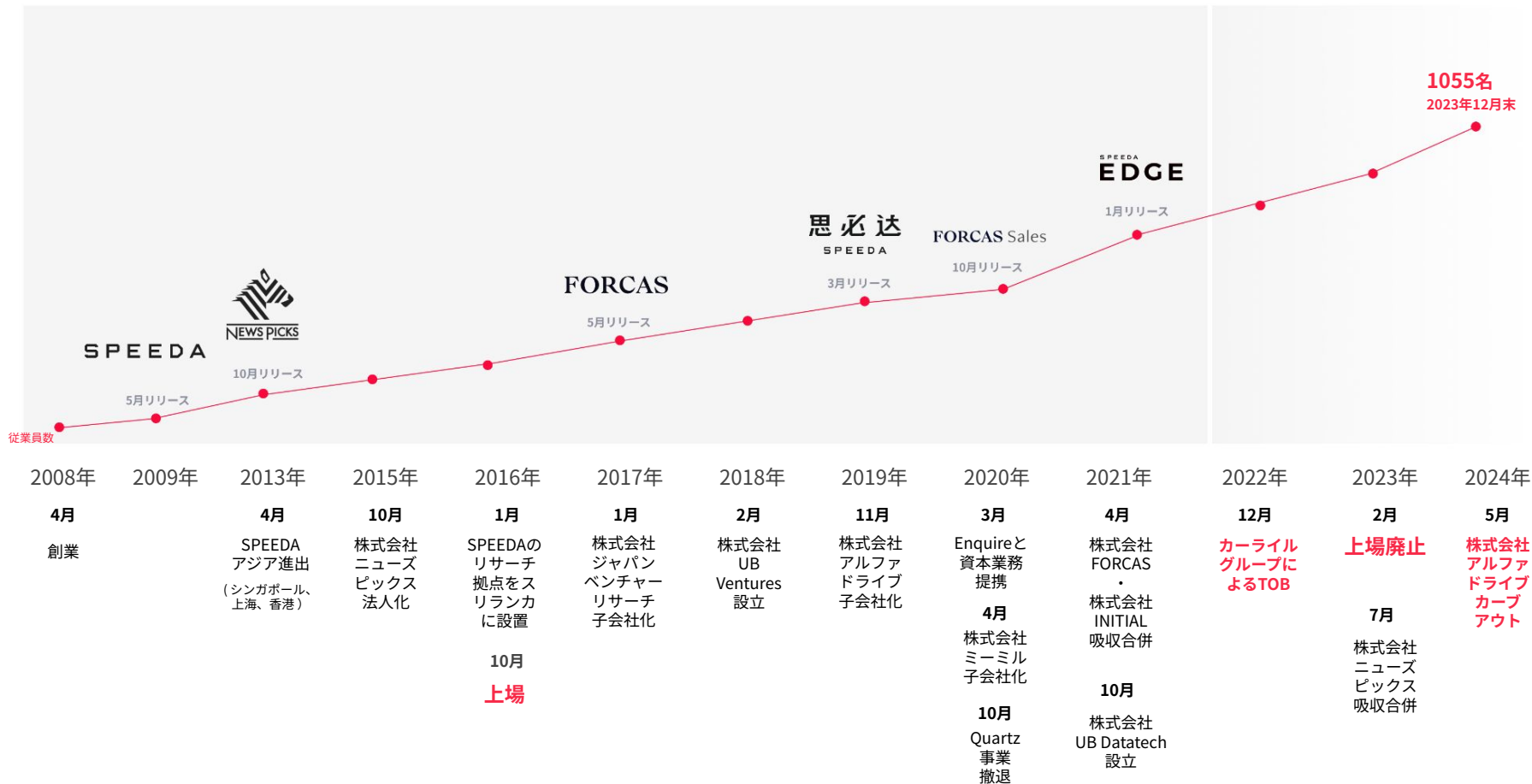
スピーダ

**経営のスピードを上げる
情報プラットフォーム**



**国内最大級の
ソーシャル経済メディア**

沿革



2

スピーダ事業

スピーダ・ミッション

経営のスピードを上げる

未来を見通すための経済情報をワンストップで。
変化を捉え、意思決定し、実行する。すべてをトップスピードに。

私たちは、世界中の企業が、外部環境の激しい変化に適応し、
顧客に確かな価値を届けることを、よりカンタンに、スピーディにします。

「スピーダ」とは

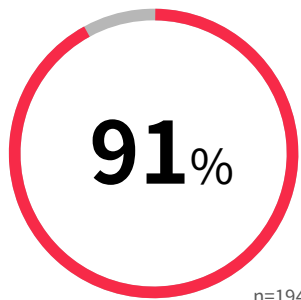
未来を見通す経済情報基盤を活用した、経営のスピードを上げる情報プラットフォームです。



スピーダの導入・利用による効果

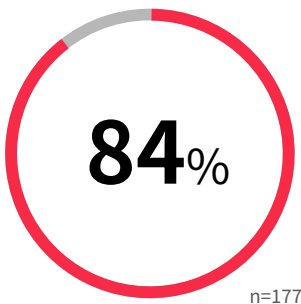
効果 1

調査分析の時間が
削減



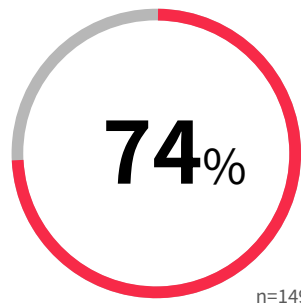
効果 2

戦略精度が
向上



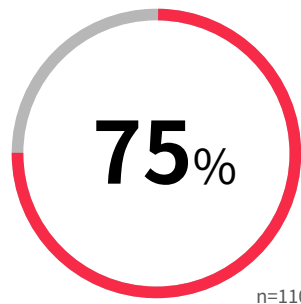
効果 3

経営の打ち手
増加



効果 4

継続的な収益・利益の
拡大に貢献



※出所：2023年 Uzabase「SPEEDAのご利用に関するアンケート」より抜粋・要約

経営スピードを上げる情報プラットフォーム

経営戦略における3つの重点領域において、最適なプロダクトを提供し、ユーザーの「事業の悩み」を解決しています。

競争戦略

競合企業・業界リサーチ

スピード 経済情報リサーチ

新規事業・マーケットリサーチ

スピード エキスパートリサーチ

投資・提携先リサーチ

スピード スタートアップ情報リサーチ

イノベーション情報リサーチ

スピード イノベーション情報リサーチ

研究開発リサーチ

スピード R&D分析

顧客戦略

顧客企業の分析とターゲティング

スピード 顧客企業分析

顧客企業データベースの整備

スピード 顧客企業データハブ

営業・マーケティングの型化

スピード 営業リサーチ

人材戦略

社内の人材育成・福利厚生

NEWS PICKS
法人契約プラン

DX人材の育成・リスクリリング・動画研修

NEWS PICKS
Learning

社内コミュニケーション活性化

NEWS PICKS
Enterprise

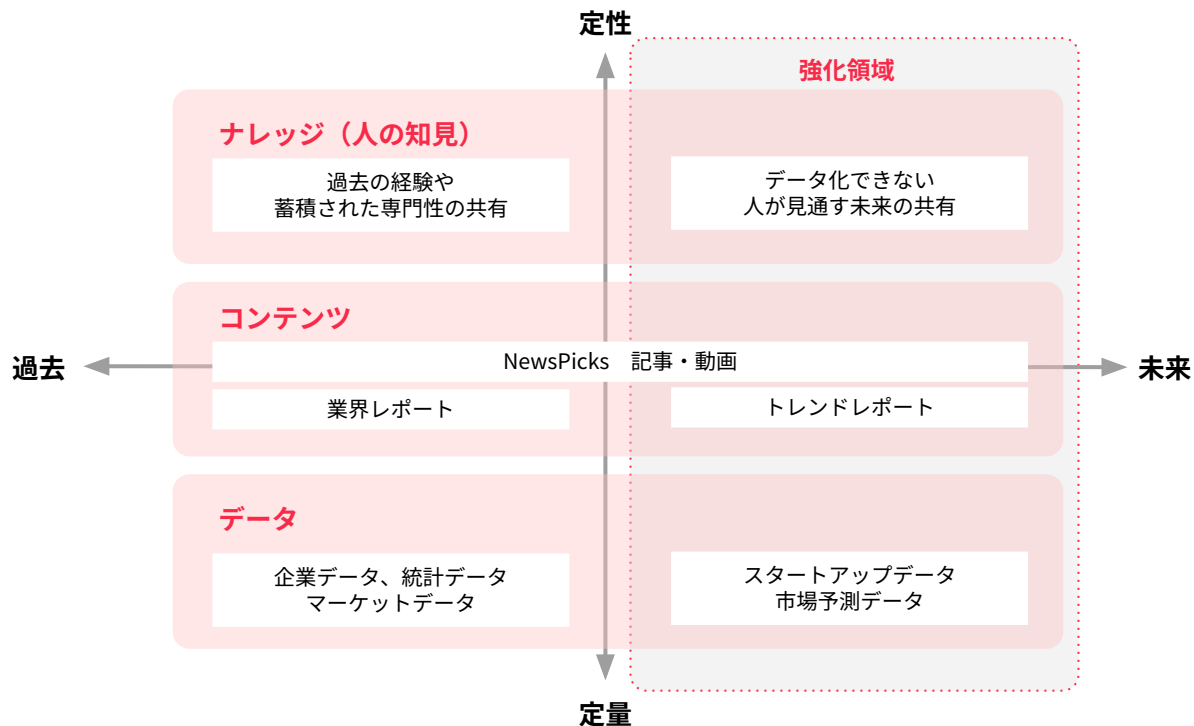
プロダクトの価値

ワン・スピーダ（スピーダ製品の複数導入）により、戦略策定～実行をシームレスにして、経営のスピードを上げます。



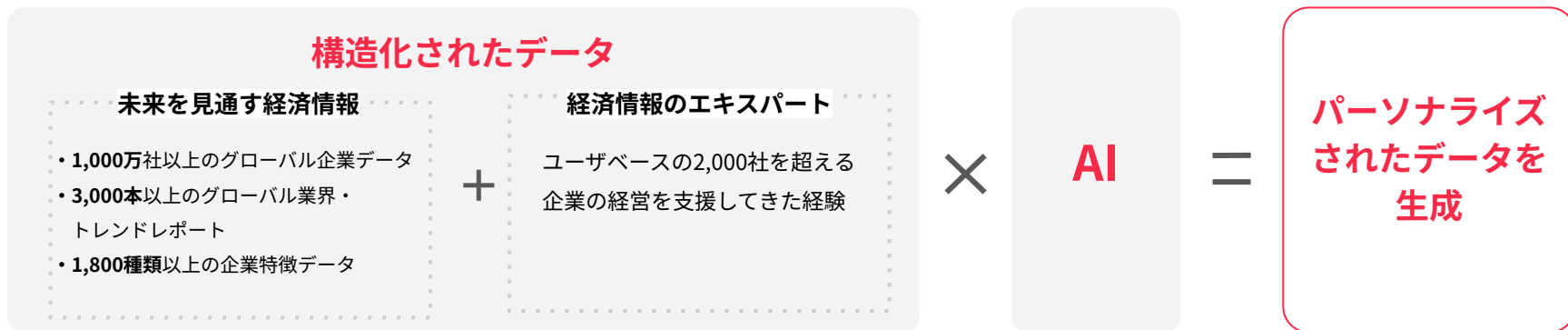
あらゆる経済情報にアクセス可能な「All-in-one Research」なプラットフォーム

定量と定性。過去から未来。特に重要なのは、「未来を見通す」ための情報であり、直近数年において、その領域の情報を強化しています。



信頼できるデータとAIを活用した「Research-less」なプラットフォーム

「All-in-one Research」を実現したさらにその後には、構造化されたデータとAIを掛け合わせて、パーソナライズ化されたデータ生成を可能にし、「Research-less」、つまり「リサーチ不要」な世界を実現していきます。



Research-less（リサーチ不要）な世界

ユーザー個人のリサーチスキルに依存せず、より多くの人に「スピーダ」の価値を届ける

営業戦略

Land & Expandとは、エンタープライズ企業を中心に、単一プロダクトの導入によりユーザーに成果を実感 → 段階的に他プロダクトを導入していただくことで、最終的には全てのプロダクトを導入いただき、一社あたりの売上高を高めていく営業戦略です。

Land (着地)

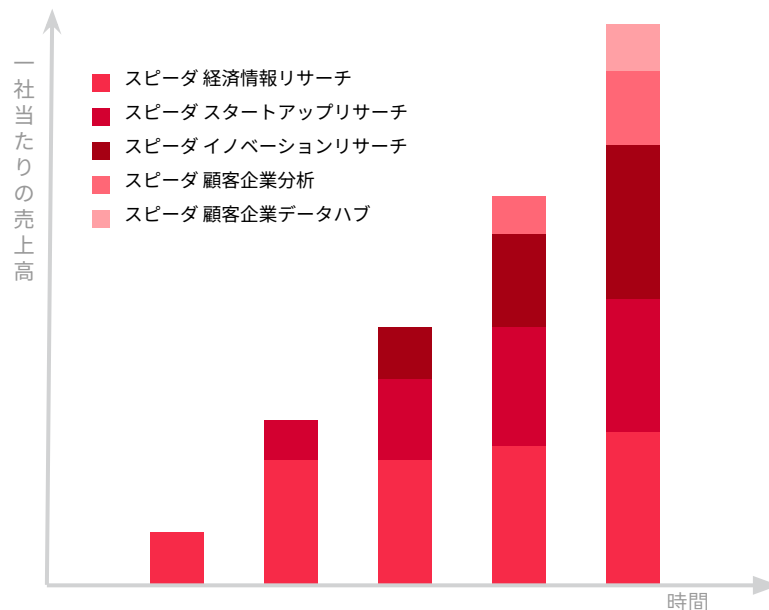
最初は比較的小額なプロダクトの導入から始め、確かな成果を出し、顧客との信頼を築きます。

スピーダの特定部署での導入や、NewsPicks Premium 法人契約プランの小規模な導入がそれに該当します。

Expand (拡大)

初期の成功をもとに、顧客の他のニーズに応え、導入部署を拡大したり、追加のプロダクトやサービスを提案します。時間をかけて、確かな成果を届け続け、顧客との信頼を拡大し、経済情報のエキスパートとして経営に並走するパートナーになります。

“Land & Expand” Journey



スピーダ事業の組織体制

営業組織

大企業グループ 総合支援組織

Sler担当

通信キャリア担当

メーカー担当

総合商社・金融担当

スピーダ

(全プロダクト)

経営企画／金融機関／ コンサルティングファーム 支援組織

フィールドセールス

カスタマーサクセス

インサイドセールス

スピーダ 経済情報リサーチ

スピーダ エキスパートリサーチ

スピーダ スタートアップ情報リサーチ

スピーダ イノベーション情報リサーチ

知財／研究開発支援 組織

フィールドセールス

カスタマーサクセス

インサイドセールス

スピーダ スタートアップ情報リサーチ

スピーダ R&D分析

法人営業／ マーケティング支援組織

フィールドセールス

カスタマーサクセス

インサイドセールス

スピーダ 経済情報リサーチ

スピーダ 顧客企業分析

グローバル事業組織

中国

東南アジア

北米

Speeda

思 必 込

EDGE

横断組織

Expert Research、マーケティング、プロダクト開発、デザイン
サポートデスク、コンテンツパートナー and more

3

企業カルチャー・評価制度

大切にしている価値観

一人ひとりがビジネスを楽しむことができ、「個性」が生きる組織づくりを目指しています

ユーザベースのトップは創業者・社長ではなく、この2つの原則であり、この原則を最も体現しているメンバーこそが事業を牽引すべきです。常にこの原則を共有することで、お互いを信頼・尊重し合い、様々なシーンで助け合い、事業をまたいだシナジーを生み出す組織となると考えています。

そうした健全で誠実な経営をしていける会社を作っていくことを固く誓っています。

PURPOSE

ユーザベースの存在意義

**経済情報の力で、
誰もがビジネスを楽しめる世界をつくる**

THE 7 VALUES

どのような組織が理想か

- | | |
|------------------|-----------------|
| 01 自由主義でいこう | 05 迷ったら挑戦する道を選ぶ |
| 02 創造性がなければ意味がない | 06 渦中の友を助ける |
| 03 ユーザーの理想から始める | 07 異能は才能 |
| 04 スピードで驚かす | |

大切にしている価値観

私たちはパーパスとバリューへの共感を大切にしています

そのため、どんなにスキルが高い人でも、ユーザベースのバリューとマッチしていない、パーパスに共感していない人は採用しません。

バリューがマッチしない状態でパーパスを追いかけることは、会社にとっても個人にとっても不幸であるため、バリューがマッチしているかが最も重要な評価ポイントであることを忘れずに面接に臨みます。

バリュー



パーパス



スキル

の順番で判断

バリューはパーパスよりも最優先に見るべきポイントです

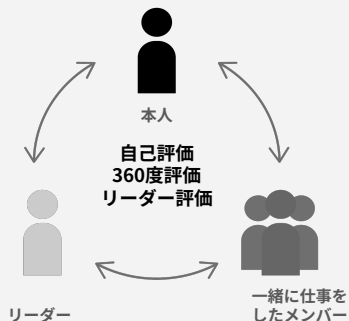
パーパスへの共感は事業を通じて成熟できるものと考えていますが、人の価値観や大切にしているものが大きく変わることはあまりないと考えています。個人の価値観とThe 7 Values というユーザベースの価値観がフィットしていないと、あらゆる意思決定において歪みが生じ、パーパス実現する前にバリューのズレで起きる問題に気をとられてしまいます。

評価制度の3つの特徴

公平で納得度の高い評価制度を運用しています

複眼による評価

評価テーブルに沿って評価が行われます。また、評価のフェアネスを担保するために上長だけでなく、周囲で一緒に働くメンバーからの360度評価が実施され、他組織のリーダーも含むフィードバック会議により評価が決定されます。



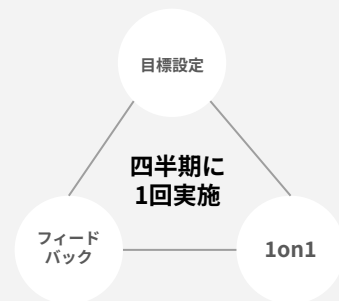
タイトル及び 給与テーブルの公開

透明性を重視し、7段階のタイトル（等級）とタイトルごとのコンピテンシーが定義されており、給与テーブルとあわせて全従業員に公開しています。

Officer & Leader & Professional	取締役	執行役員	L7/P7 フェロー
	L6		P6
Member	M5		
	M4		
	M3		
Junior Member	J2		
	J1		

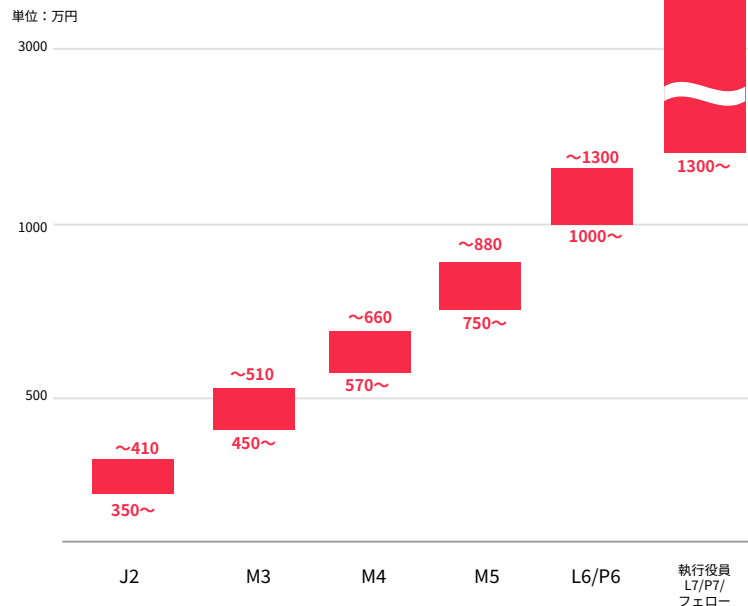
評価サイクル

期初の目標設定、期中でのリーダーとの1on1、期末のフィードバックというサイクルで、四半期に一回フィードバックを実施しています。

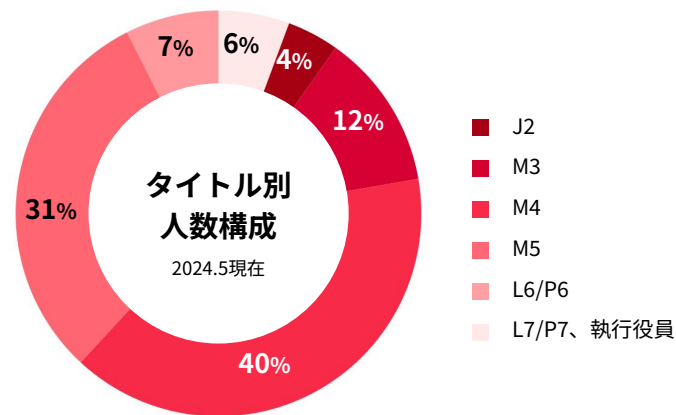


※一部事業では半年に1回のフィードバック

タイトルに応じた想定年収（ストックオプションを除く）



※スピーダ事業在籍の従業員のみ対象、端数切り捨て



ストックオプション・従業員持株会について

左記の金銭報酬に加えて、再上場に向けて、全従業員にストックオプションの購入機会・従業員持株会への参加機会を設定しています。

また、株式報酬は、非上場時の一過性のものではなく、企業を持続的に成長させるために、不可欠の仕組みだと考えています。今後も従来の日本企業の枠組みを超えた株式報酬を設定していきたいと考えています。

4

働く環境・福利厚生

自由な働き方を実現する、コアタイムなしのスーパーフレックス、ロングバケーション制度があります

勤務時間・場所

- 所定労働時間8時間／1日
コアタイムなしのスーパーフレックス
- リモート・出社のハイブリッド勤務を原則
(一部の部署では、フルリモート勤務も可)

休日休暇

- 完全週休2日制（土日、祝祭日、年末年始 等）
- 有給休暇（10日～※入社日から利用可）
- 慶弔休暇
- 出産・育児休暇
- ロングバケーション制度
有給休暇とは別に週末を含む
7日間連続の休暇を年2回取得

福利厚生

- 交通費支給（月額上限5万円）
- 各種お祝い金（結婚）
- 病児保育補助
- 介護支援補助
- シッター代補助
- 社外カウンセリング補助（年間6回まで）

その他

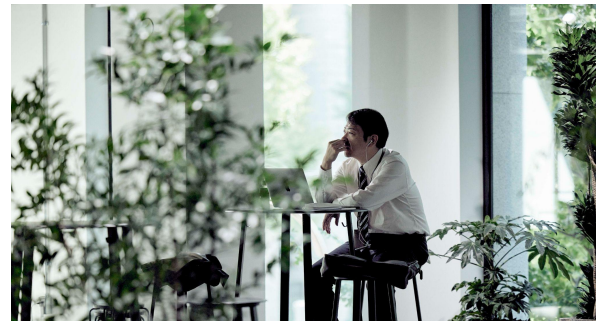
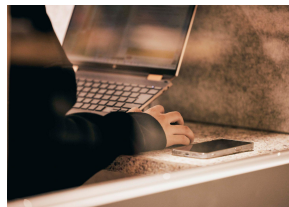
- 時短制度
- PC支給（カタログ内から好きなPCを選択）
- 不妊治療相談窓口
- 健康に関する相談窓口

自由に働ける環境で、しっかり責任を果たし 最大のパフォーマンスを

ユーザベースではチームで最高のパフォーマンスを上げることを第一義として、チームで果たすべき職責を顧みた時に、最適な働き方を選択することとしています。

それに伴い、出社頻度や稼働時間については、チームの方針に則り、チームごとに決定しています。

ただ、チームの方針は絶対的なものではなく、「どうするともっともチームとしてのパフォーマンスを最大化できるか？」をその時々、チーム全員で考えていますので、チームの方針は変更となることもあることにご留意ください。



5

FAQ

選考について

Q 選考プロセスについて教えてください。

A 基本的に、書類選考→1次面接→2次面接→最終面接→内定というプロセスですが、選考回数はエントリーくださった事業や状況によって変動する可能性があります。また、ポジションによって課題提出をお願いする場合がございます。

Q 対面での面接もありますか？

A 基本的に全てオンラインにて対応可能ですが、場合によっては対面でお会いすることも相談させていただきます。

Q 過去にユーザベースグループの選考を受けたことがあるのですが、再エントリーは可能ですか？

A 可能です。再度書類選考からとなります。

Q どの事業・職種に応募するか迷っています。複数ポジションへのエントリーは可能ですか？

A 複数ポジションへのエントリーは可能です。なお、複数ポジションで選考にお進みいただく場合であっても、オファーは1つのポジションに対してのみとなりますので、どのポジションを優先されたのかについて、人事より確認させていただきます。

働き方について

Q 勤務場所・勤務時間について教えてください

A リモートと出社をかけたハイブリッド勤務が原則となっています。なお、一部ではありますが、部署により、フルリモート勤務を前提としている場合や、原則出社を前提としている場合があります。

Q 海外からリモートは認められていますか？

A 海外居住を前提とした恒久的な海外リモート勤務については、ビザや現地労働法における法令遵守や税金、給与等にかかるコスト観点から、原則として認めておりません。
ただし、一時な海外リモート勤務については、相談・事前申請のもと、許可される場合もございます。

Q 複業は可能ですか？

A 可能です（事前申請が必要。競合先NGなど一定のルールがあります）。

Q 社内でのコミュニケーションはどのように取られていますか？

A ユーザーベースグループの全事業メンバーが同じSlackを使用しており、ほぼ全てのチャンネルがオープンです。その他、共有ツールとしてGoogle workplaceを利用しており、Google MeetやzoomなどのオンラインMTGツール、Gather・Discordなどの音声共有ツールを使っているチームもあります。

ユーザベースを
さらに詳しく
知りたい方へ

採用ページ

採用情報や募集職種掲載中



DEIBレポート(最新)



HR handbook



Uzabase 産休・育休ハンドブック



UZABASE journal

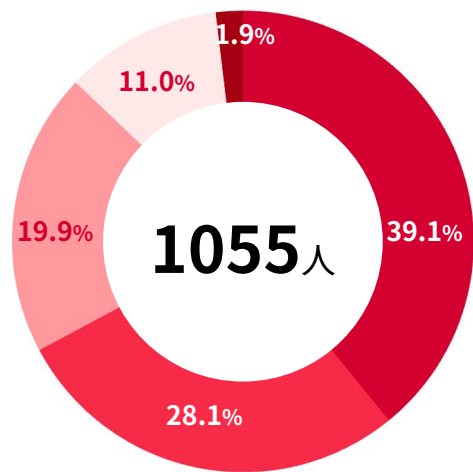


6

参考資料

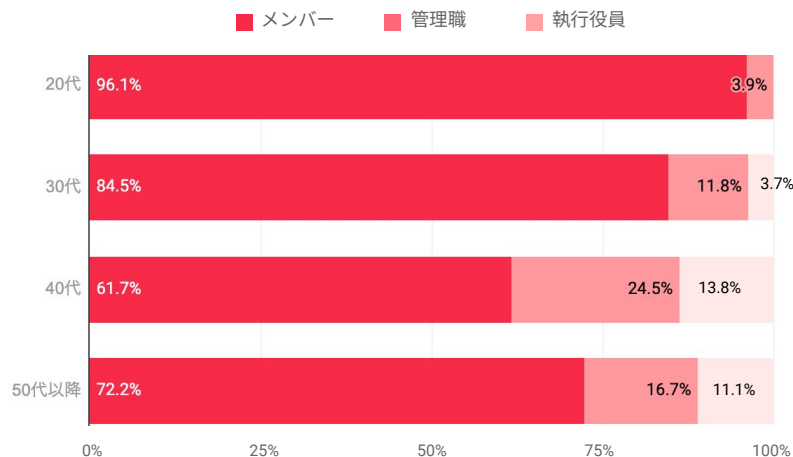
数字で見るユーザベース（1）

職種別のメンバー数



- 営業、新規事業開発、マーケティングなど
- アナリスト、編集者など
- エンジニア、プログラマー、デザイナーなど
- 法務、人事、経理、財務、PRなど
- 上記職種に該当しない執行役員

年代別メンバー比率



※管理職とはチームリーダー以上を指す（執行役員は含まれない）

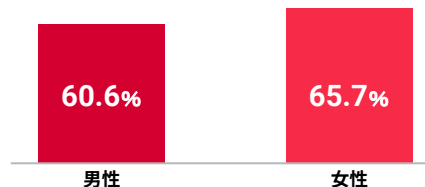
全メンバーのジェンダー比率



※2023年12月31時点の在籍社員が対象。国内法人、海外法人の合計数。

数字で見るユーザベース（2）

有給休暇取得率



ユーザベースでは、上記有給休暇とは別に7日間連続した休暇を年2回取得可能な「ロングバケーション(LV)制度」があり、2023年には88.4%の社員がLVを取得しています（前年比+2.4%）

管理職以上の女性比率

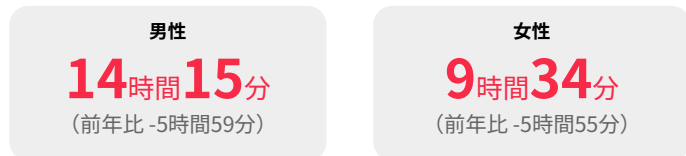


管理職に占める女性割合は29.7%で、厚生労働省が2023年に示した日本の女性管理職割合（12.7%）より高い水準に達しています。執行役員に占める女性の割合に関しても22.0%となり、着実に増加しています。

『令和4年度雇用均等基本調査（P.8）』より<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/02.pdf>

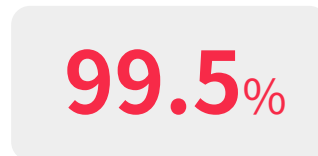
※2023年12月31日時点の在籍社員が対象。管理職とはチームリーダー以上を指す（執行役員を含む）

平均残業時間



平均残業時間は、昨年に比べ減少。厚生労働省が発表した情報通信業の平均所定労働時間（15.5時間）と比べても0低い水準となっています。

フレックスタイム・リモートワーク実施率



フレックスタイム・リモートワーク実施率は、統計を開始以来初めて100%を下回りました。昨年度より各チームごとにもっともパフォーマンスを発揮できる「働き方ポリシー」を定めた結果、オフィスに出社して協働する時間を選択するチームが出てきたためです。

国籍と拠点



※2023年12月31日時点在籍社員が対象
※国内法人、海外法人の合計数

国籍

15 力国、地域

日本、スリランカ、中国、韓国、
アメリカ合衆国、台湾、ベトナム、
タイ、シンガポール、マレーシア、
ロシア連邦、フランス、フィリピン、
ネパール、英国

拠点所在国・地域

5 力国、地域

日本、シンガポール、中国、
スリランカ、アメリカ合衆国