

# DEIB REPORT 2025

DIVERSITY  
EQUITY  
INCLUSION  
BELONGING

UZABASE



# INTRODUCTION

ユーザベースのパーパスは、「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」です。

その実現のためには、多種多様な「異能」を結集する必要があります。

異能が掛け合わさることで、多くのユーザーの負が解消され、

創造性が最高度に発揮されるサービスをつくることができ、パーパス実現に近づかず。

私たちはそう考え、The 7 Valuesのひとつとして、

「異能は才能 (We need what you bring)」を掲げています。

## 異能は才能

異能を掛け合わせることで、見たこともない力が立ち上がる。私たちは、価値観、経験、人種、国籍、民族、宗教、性的指向、身体・知的・精神特性、強み・弱みなど、一人ひとりの異なる個性を歓迎する。そして、共に目指す世界をつくるために、思いや考えを直接当事者に伝え、想像力をもって受け止め、互いの景色を交換する。オープンコミュニケーションの可能性を信じ、分かり合うことを諦めない。

# CONTENTS

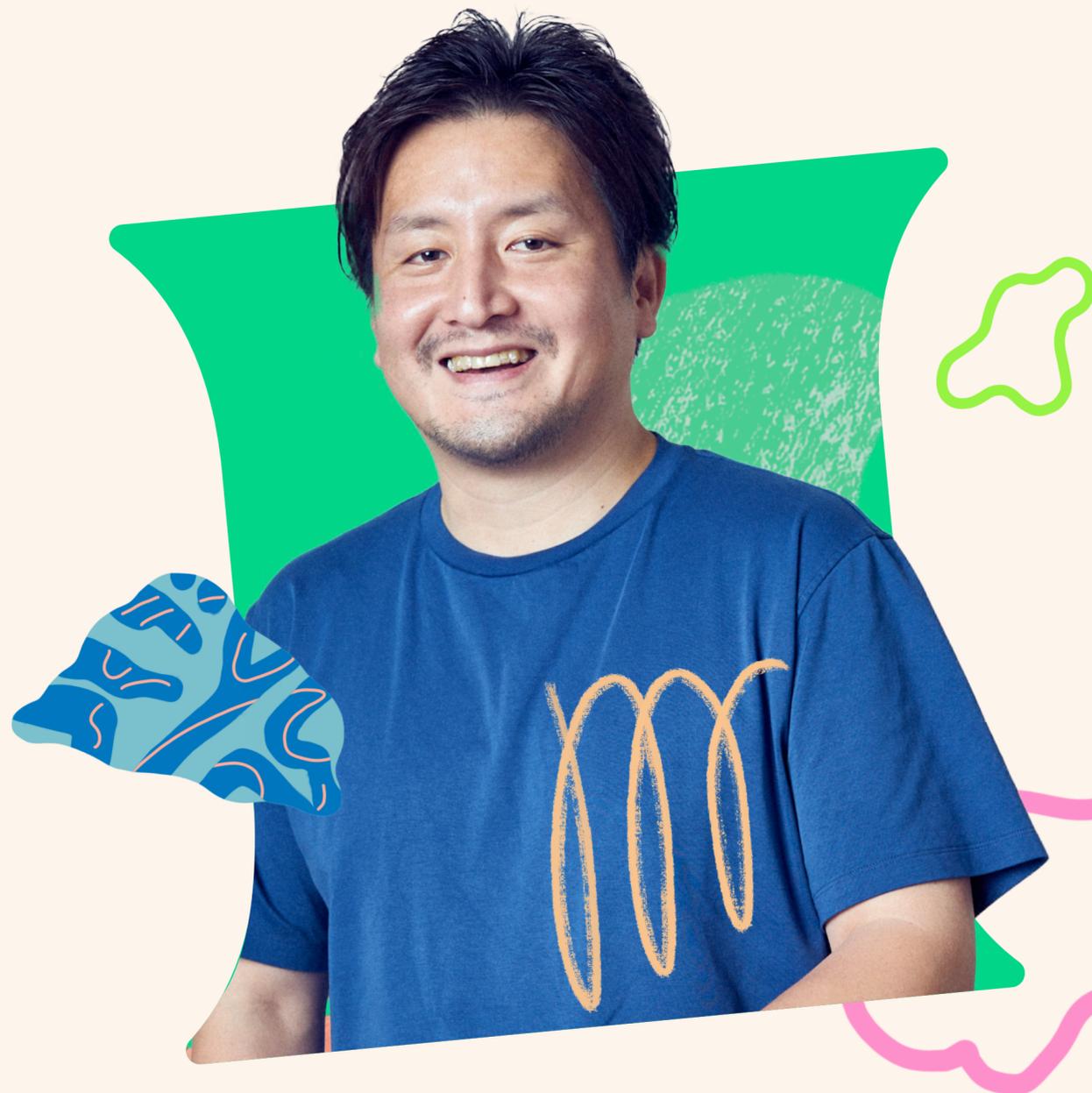
- 4 **Chapter 1** 「ユーザーベースが考えるDEIBについて」
- 13 **Chapter 2** 「新コミットメントとアクションプラン」
- 17 **Chapter 3** 「ユーザーベースの多様性の現状」
  - 19 ジェンダー構成
  - 26 従業員構成とキャリア動向
  - 29 持続的な働き方
  - 31 Diversability
  - 32 グローバル
  - 33 エンゲージメント
- 35 **Chapter 4** 「2024年度取り組み紹介」
  - 37 基盤の構築
  - 38 さまざまなギャップを解消する取り組み
  - 46 事業等を通じた社会への取り組み

CHAPTER 1

# ユーザーベースが考える DEIBについて

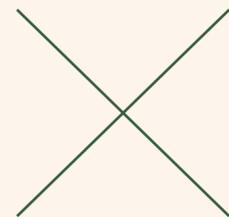
# インタビュー

## 役員



代表取締役 CEO

### 稲垣裕介



上席執行役員 CHRO

### 松井しのぶ

今年1月、全メンバーへ向けて「ユーザーベース、多様性対策を廃止しません」と宣言したCEOの稲垣裕介。そこで、育児休暇を取るなど家族を優先しながら経営の最前線に立つ稲垣と、4年にわたってDEIB (Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging) 活動を牽引してきたCHROの松井しのぶに活動に懸ける想いを聞きました。

**あらためてユーザベース（以下、UB）がDEIBを推進し続ける理由を教えてください。**

**稲垣** 多様なバックグラウンドを持つメンバーが集まり、一人ひとりが才能を開花させることが事業・組織の成長ドライバーになると信じているからです。例えば創業から2～3年後に立ち上げたサポートデスクチームのおかげで、事業は急成長しました。このチームには女性が多かったのですが、メンバーみんなが才能を開花させてくれたからこそスピーダ事業の礎（いしずえ）が築けました。また、まだまだ成功していると言える状態ではありませんが、グローバル事業は立ち上げから3年で拡大し、全社の事業成長に貢献しました。多様性を推進してきた結果、厳しい競争環境の中でもUBは生き残れているのだと思います。かつて僕も、過去のキャリアにおいて、職種の違いから生ずる評価の不均衡に歯がゆい思いをしたことがあります。UBではメンバーの発揮してくれた価値が全て平等に評価<sup>\*1</sup>され、ジェンダーや国籍、職種の違い、Diversability<sup>\*2</sup>の有無によるキャップがかからないようにしたいと考えています。

**松井** 私自身UBに入るまでのキャリアの中で、〈制約と過度な配慮〉のはざままで悔しい思いをした原体験があります。当時は「女性だからハードな仕事を任せられない」というバイアスや、「子育て中の方にこの仕事を任せたら大変そうだ」という過度な配慮による機会損失が存在していました。社会構造上、家事育児負担の8割近くが自分に偏っていた時期もあります。UBではライフステージや外部環境に関係なく、一人ひとりが必要な選択肢を自由に選べる環境の実現を目指しています。

**この4年で、DEIB活動を通じてどのような変化がありましたか。**

**松井** UBのDEIBコミッティーでは、約40名の有志メンバーが15の分科会に分かれて活動しています。この活動が自律的にこれだけ広がったことが、最大の変化であり成果です。おかげで2024年は創業以来はじめて女性管理職比率が30%を超えました。また、データアセット等における競争力の源泉である[スリランカチーム](#)は女性メンバー比率が6割に上り、職種の多様性の幅も広がるなど、2年連続で「スリランカで最も働きがいのある会社ベスト15」に選ばれました。多様性を大切にすカルチャーが全社で育まれている手応えを感じています。

**一方、課題や伸びしろに対してどうアクションしていきますか。**

**松井** 女性管理職比率が上がっている一方で、「全女性社員に占めるジョブグレード6以上の比率が8.6%」と、男性（25.8%）に比べて大幅に低いことも明らかになりました。また、組織の拡大とコロナ禍を経て、社内でチームや組織を超えた関係性を構築していくことにも課題がありますし、更なるグローバルへの挑戦を踏まえて、グローバルのメンバーがより価値を発揮できる環境をつくることも急務です。今後3年でこうした課題に向き合うべく、今回[新たなDEIBコミットメント](#)を掲げました。

**稲垣** UBにおけるDEIB推進の課題は、僕が「マジョリティ側」にいることではないかと感じています。というのも、いくら育休を取っても、カレンダーに「入学式」「家族の誕生日」と入れて家庭を優先しても、日本人かつ男性というUBにおけるマジョリティ側にいる僕は、当事者にはなりきれないからです。僕が想像できることには限界がある。だから、“当事者”として自律的に活動してくれているメンバーにできるだけ寄り添い、支援し、活動しやすい環境を整えることに注力するつもりです。有志のメンバーがDEIB活動をここまで大きくしてくれたこと・今後も活動を続けてくれることに心から敬意を表したいと思います。一つひとつの活動を積み重ねていくことで、当事者から始まった取り組みが全社に広がり、事業成長やパーパスの実現につながっている。そして、すべてのメンバーが『異能は才能』を存分に発揮できる会社であり続けたいと願っています。

※1 [Uzabase HR Handbook:ユーザベースでの、「給与・報酬の考え方](#)

※2 Diversability(ダイバースアビリティ):「diverse(多様な)+「ability(能力)」の造語。「障害に対するイメージをコミュニティの力によって再構築していく」という活動をしているコミュニティ「[Diversability](#)」から拝借。

## 役員 インタビュー

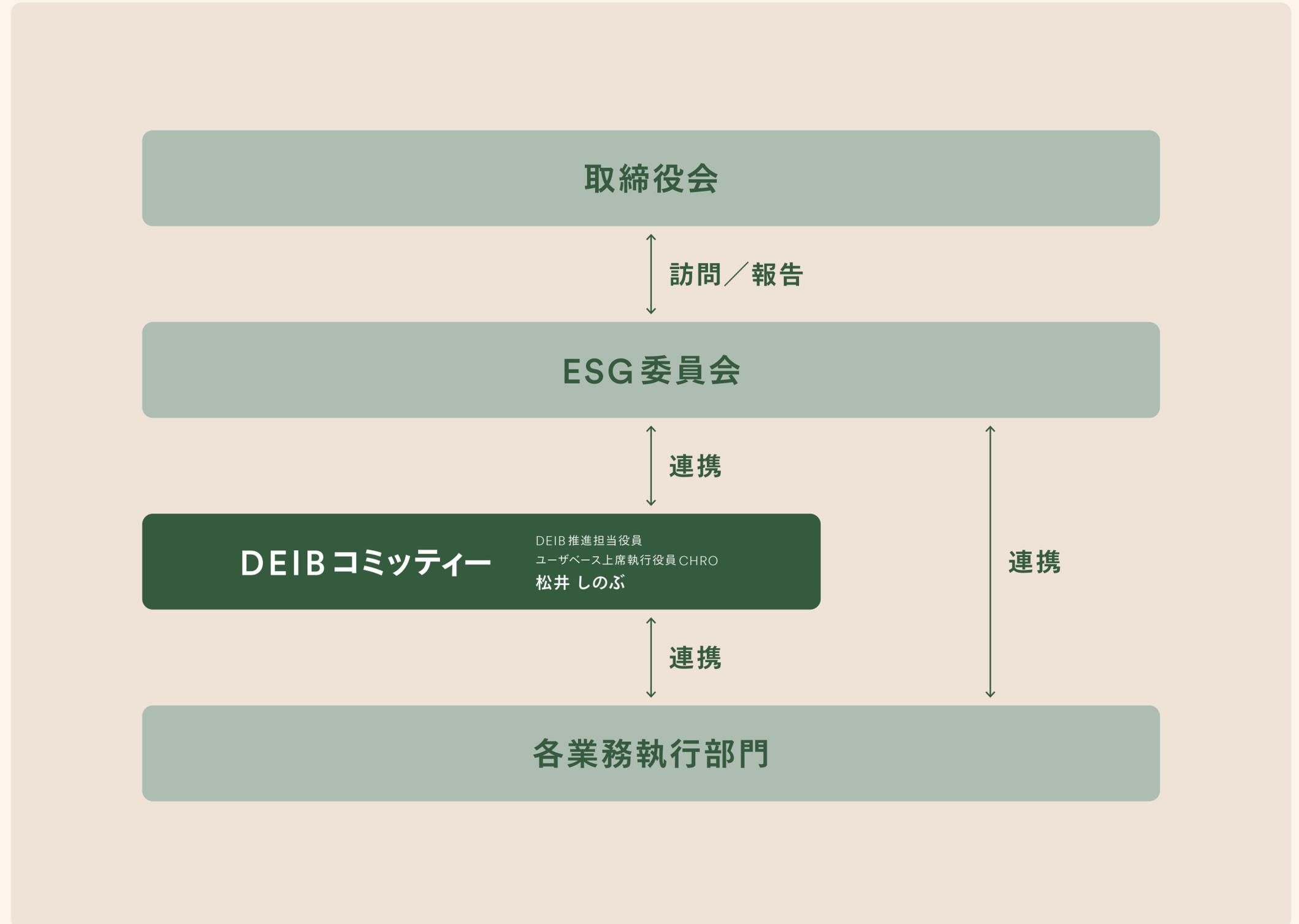


ユーザベースが考えるDEIBについて

# ユーザベースの DEIB 推進体制

ユーザベースでは、DEIBに関する社内施策実行・モニタリング・評価を行う、DEIB コミッティーが組織化されています。

さまざまな部門から意思あるメンバー、約40名が活動に任意で参加し、それぞれの分科会・取り組みを推進しています。専任のメンバーは置いていないため、フルコミットのメンバーで構成される組織のように常に結果を出せる状態ではありませんが、異なる職種やバックグラウンドのメンバーの異能が集結される良さもあります。コミュニティを作ることによって他のメンバーも集まり、柔軟な組織として、体制を変化させながら、各人が無理のない範囲で意思をもって参加し、時には活動を休止したり、異なるグループ間で協力したりしながら進めています。



# 人権保護とハラスメント防止 ユーザベースのスタンス

ユーザベースは、ハラスメントと差別を人権侵害およびDEIB推進の阻害要因として明確に認識し、職場における全ての人々の尊厳と権利を守ります。この方針は当社内外の全てのステークホルダーに適用されます。ハラスメント行為の根絶に向けて、右図の取り組みを実施しています。これらの取り組みを通じて、全てのメンバーが安心して能力を最大限発揮できる職場環境の実現を目指しています。

社内「ハラスメント防止  
ガイドライン」の策定による  
あらゆる差別の禁止

経営陣による  
全社ミーティング等での発信

多様なメンバーで構成された  
内部通報窓口の運営

気軽に相談できる  
「もやもやよろず相談窓口」の  
設置 ([P.45参照](#))

ハラスメント防止を含む  
年次コンプライアンス研修の  
実施

# DEIB 内のコミュニティと取り組み

## さまざまなギャップを解消する取り組み

### ジェンダーによるギャップ

#### NextWomanship Community

石川 香苗子(スピーダ事業)

#### 産休育休コミュニティ

川井 禮奈(スピーダ事業)

#### LGBTQ+ (活動休止中)

田中 将太(スピーダ事業)

#### 海外拠点の取り組み:Uzabase Sri Lanka

Safiyah Nawaz (Culture & Talent Acquisition Team)

### 年齢によるギャップ

#### 次世代 Empowerment Community

石川 大雅(HR Domain, Learning & Development Team)

### 身体・知的・精神特性によるギャップ

#### 合理的配慮とアクセシビリティ

太田 裕香(HR Domain, Diversability Support Team)

#### Diversability 雇用とオンボーディング

太田 裕香(HR Domain, Diversability Support Team)

#### 凸凹キッズ (活動休止中)

中村 加奈子(スピーダ事業)

#### 不妊治療相談窓口・UB Care

星野 藍子(Shared Operations Team)

太田 裕香(HR Domain, Diversability Support Team)

木戸 由美子(HR Domain 労務)

#### oliveto (更年期 Community)

奈良岡 崇子(NewsPicks Business)

## 事業等を通じた社会への取り組み

### NewsPicks for WE

川口 あい(NewsPicks 事業)

### 多様なロールモデルの社内外への発信

筒井 智子(PR Team)

### 企業を越境したラーニング Community (活動休止中)

リリヤ モルチャノワ(PR Team)

## 基盤の構築

### 新 DEIB コミットメント策定

リリヤ モルチャノワ(PR Team)

犬丸 イレナ(Corporate Design, Strategy Team)

石川 香苗子(スピーダ事業)

大橋 翔(Legal Operations Team, Corporate Legal Team)

### DEIB 研修

福島 竜治(HR Domain, Learning & Development Team)

# ユーザーベースの DEIBあゆみ

## 2020

6月 「ユーザーベースには本当の機会平等が存在するのか」アンケート実施  
10月 D&Iプロジェクトを始動

### DEIB活動の原点

2020年6月、当時のCEO 梅田氏が全社に問いかけました:「ユーザーベースには本当に機会平等が存在するのか」。米国におけるBlack Lives Matter運動<sup>※</sup>を受け、当社は自らの理念「異能は才能」(We need what you bring)の実現状況を見直し始めました。価値観、人種、宗教、性別、性的指向に関わらず、機会を平等を保証する会社であるべきだという理想について、現実を直視する必要があったのです。この問いかけを受けて、採用・育成・ジョブアサイメントのそれぞれのカテゴリーにおいて、「本当に機会平等が存在するのか」という社内アンケートを実施。約30%のメンバーが「機会平等はない」と回答しました。この結果に経営陣は危機感を抱き、D&I (Diversity & Inclusion)プロジェクトを立ち上げることになりました。2024年2月の追跡調査では、不平等を経験・目撃した割合が各カテゴリーで6%以下まで減少。この大きな成果に後押しされ、私たちはDEIBコミッティーの活動をさらに推進して行きたいと考えています。

※ 米国における構造的な人種差別を解決する目的の運動。2013年に各SNS上で拡散され、2020年のジョージフロイド殺人事件によって大規模なデモに発展しました。

7月 The 7 Values策定  
そのひとつとして「異能は才能」を掲げる

## 2021

6月 D&Iコミットメントを公表  
7月 D&Iコミッティー立ち上げ

## 2024

2月 採用プロセス・業務・評価プロセスにおける機会の平等について社内サーベイ実施  
4月 「DEIB Report 2024」公開



## 2022

7月 「異能は才能」副文アップデート  
10月 ユーザーベースとして初の「D&I Report 2022」公開

## 2023

1月 D&Iコミッティーの名称をDEIBコミッティーに変更  
6月 「DEIB Report 2023」公開「34の約束」のアップデート

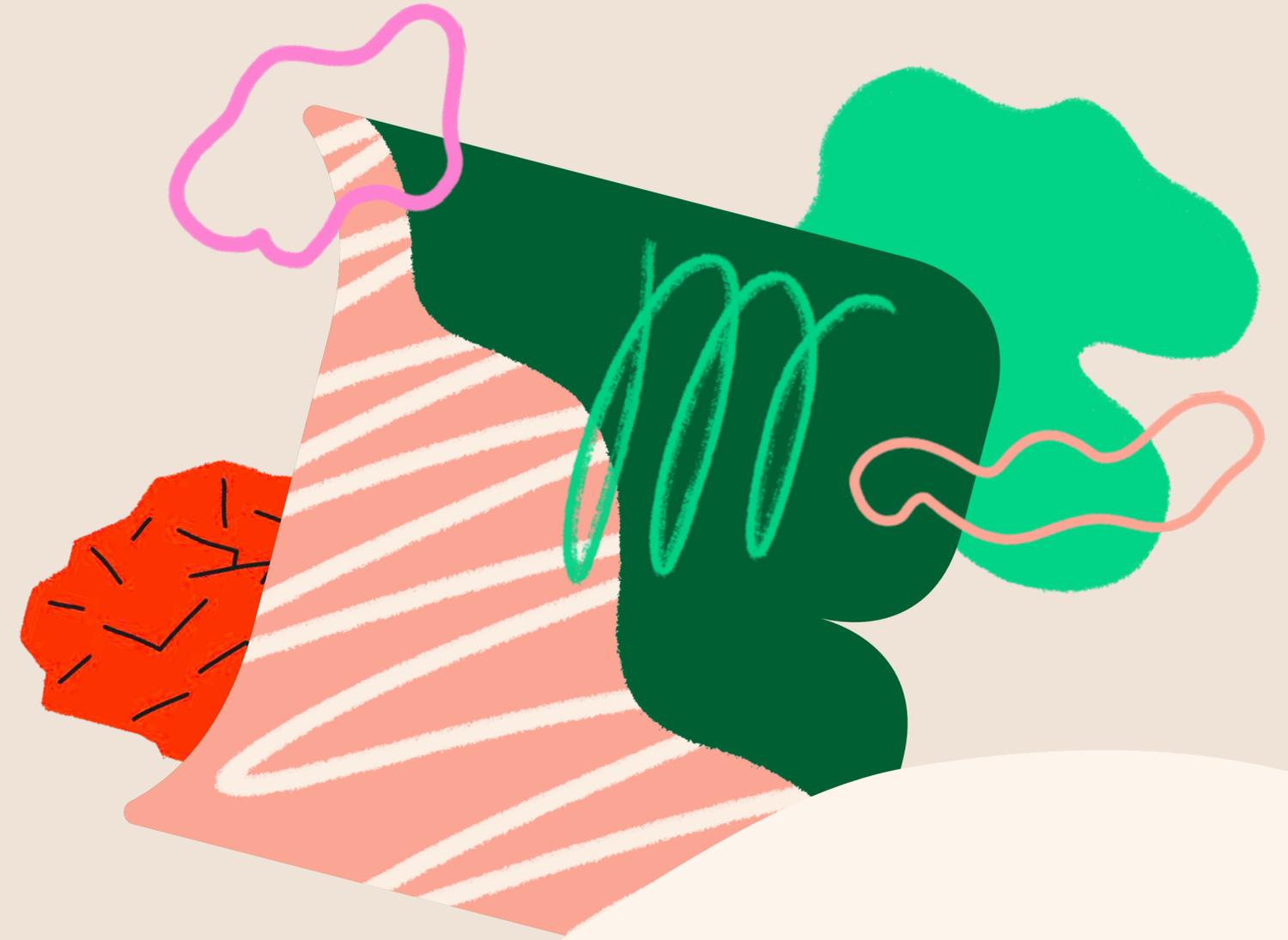
# 「D&I」ではなく 「DEIB」を掲げる理由

ユーザベースは、2023年度よりD&Iではなく、DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) を掲げています。私たちのパーパスは、「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」です。その一節に入っている「誰もがビジネスを楽しめる世界」では、企業と個人のパーパスが重なり、一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮することができます。

その状態をつくるためには、どうすればいいのか？ 私たちは、「Belonging」にヒントがあると考えています。私たちが考えるBelongingは、「自分の居場所がここにある」と感じられる状態です。それは、

自分のスキルや経験が会社に求められる喜びや安心感はもちろん、“完璧ではない自分”を認識し、一緒に働くチームや仲間、さらには会社と相互に信頼関係を築くことで、少しずつ形成されていくものです。

「ユーザベースには“完璧ではない自分”の居場所がある」と誰もが実感できる。それにより、一人ひとり異なる個性や才能が最大限発揮され、パフォーマンスが高まり、さらなる事業成長へと繋がっていく。この循環を生み出して、「異能は才能」により「誰もがビジネスを楽しめる世界」を実現したい。その願いを込めて、私たちはDEIBを掲げることにしました。



# ユーザーベースが考える DEIB

「ユーザーベースには“完璧ではない自分”の居場所がある」と誰もが実感できる。それにより、一人ひとり異なる個性や才能が最大限発揮され、パフォーマンスが高まり、さらなる事業成長へと繋がっていく。

## 前提（組織の状態）

### Diversity

多様な個性、背景を持つ人たちが存在している「事実」や「状態」を表します。



## 手段（組織へのアプローチ）

### Equity

スタート地点の違いに着目し、一人ひとりの状況に応じて支援内容を変えること。「姿勢」と「行動」を示します。



### Inclusion

英語の「包括」「包含」という単語からきており、多様な人材を認め合い、共に働く「姿勢」や「行動」です。



## 結果（個人の感情）

### Belonging

一人ひとりが「自分の居場所がここにある」と感じられている状態を表します。「感情」。



### Purpose

パーパス実現のためには、一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮できるカルチャーが前提条件となる。そのためにも「Belonging」が必要。



経済情報の方で、  
誰もがビジネスを  
楽しめる世界をつくる



CHAPTER 2

新コミットメントと  
アクションプラン

# DEIBに関する足元の課題

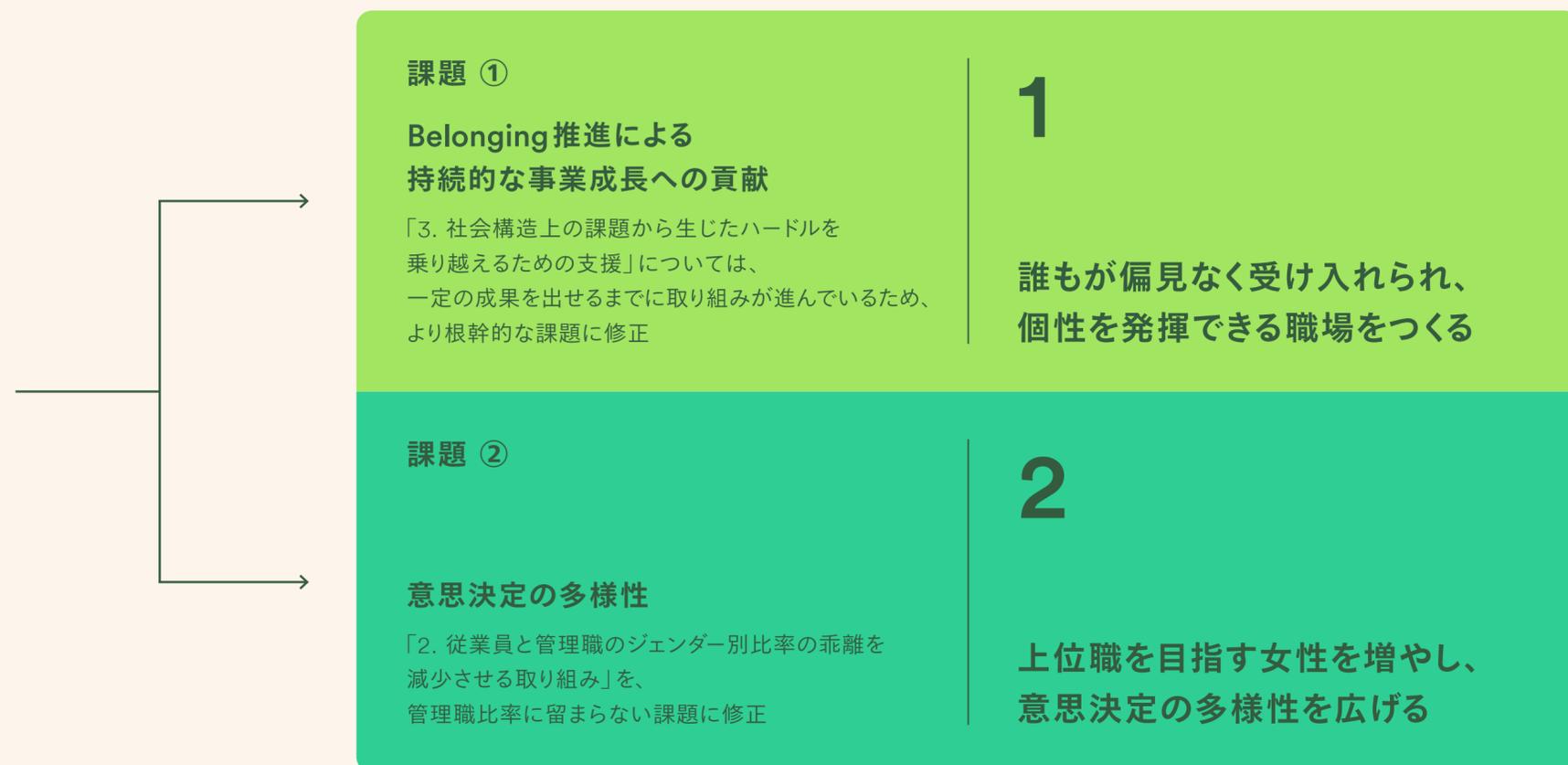
ユーザベースが2021年に掲げたD&Iコミットメント(現:DEIBコミットメント)の4つのカテゴリーのうち、「1. 情報の透明性を担保する取り組み」と「4. DEIBコミッティーを立ち上げ、DEIB関連数値と施策の継続定期開示」は、ここ数年かけて施策を続けた結果、コミットメントを達成したと考えています。

一方で、「2. 従業員と管理職のジェンダー別比率の乖離を減少させる取り組み」と「3. 社会構造上の課題から生じたハードルを乗り越えるための支援」については、一定の成果を出せたものの、引き続き課題がある状況です。そこで、DEIBに関する足元の課題を以下2つに分類・修正し、それぞれの課題に対するコミットメントを掲げました。

2021年に掲げたD&Iコミットメントの4つのカテゴリー



新DEIBコミットメント



# 新 DEIB コミットメント

異能が掛け合わされれば、より多くのユーザーの負が解消され、創造性が最高度に発揮されるサービスや仕組みをつくることができるはず。そして、持続的な事業成長により、パーパスの実現へと近づきます。私たちは「異能は才能」を体現し、Diversity, Equity, Inclusion, Belonging (以下、DEIB)の推進を加速するため、2027年までの目標として、2つのコミットメントを掲げます。

## 1

### 誰もが偏見なく受け入れられ、 個性を発揮できる職場をつくる

Belonging<sup>※</sup>の推進により、メンバーの誰もが偏見なく受け入れられる環境をつくり、個々人の特性や強みを最大限発揮することで、持続的な事業成長につなげていきます。上記のコミットメントを達成するために、Belongingに関連する指標を特定し、下記の具体的なアクションプランを通じてそれらの指数の向上を目指します。

1. 社内「関係人口」の増加(メンバー間の繋がり強化)
2. DEIB研修の実施(多様性の理解に基づいた、想像力があるコミュニケーションスキルの習得)
3. ストレングスファインダー<sup>®</sup>研修の実施(自己理解と他者理解の促進)
4. DEIB図鑑の作成(多様性のグラデーションの可視化とDEIBに関する共通言語の設定)

※ Belongingとは「自分の居場所がここにある」と感じられる状態です(P.12参照)。それは、仕事を通じて会社への価値貢献ができているという実感、自分のスキルや経験が会社に求められる喜びや安心感、さらには、“完璧ではない自分”を認識し、一緒に働くチームや仲間、会社と相互に信頼関係を築くことで、少しずつ形成されていくものと考えています。

## 新 DEIB コミットメント

異能が掛け合わされれば、より多くのユーザーの負が解消され、創造性が最高度に発揮されるサービスや仕組みをつくることができるはず。そして、持続的な事業成長により、パーパスの実現へと近づきます。私たちは「異能は才能」を体現し、Diversity, Equity, Inclusion, Belonging (以下、DEIB)の推進を加速するため、2027年までの目標として、2つのコミットメントを掲げます。

# 2

## 上位職を目指す女性を増やし、 意思決定の多様性を広げる

現状、女性管理職(チームリーダー以上)比率は31.7%となっており、全メンバーに占める女性比率の43.8%とのギャップは縮まってきています。一方で、男女の平均賃金のギャップにはまだ乖離があります。その大きな要因の1つが、重要な意思決定を担うジョブグレード6<sup>※1</sup>以上の割合です([P.34参照](#))。男性社員における割合は25.8%と高い水準であることに対して、女性社員における割合は8.6%と大きな差があります。背景にはジェンダーギャップのみならず、職種による採用環境の違いも考えられます。そこでDEIB コミッティーとしては、まず上位職志向<sup>※2</sup>を持つ女性の割合を増やすことを目指し、より上位のジョブグレードを目指す女性を支援します。達成するための具体的なアクションプランとして以下を掲げます。

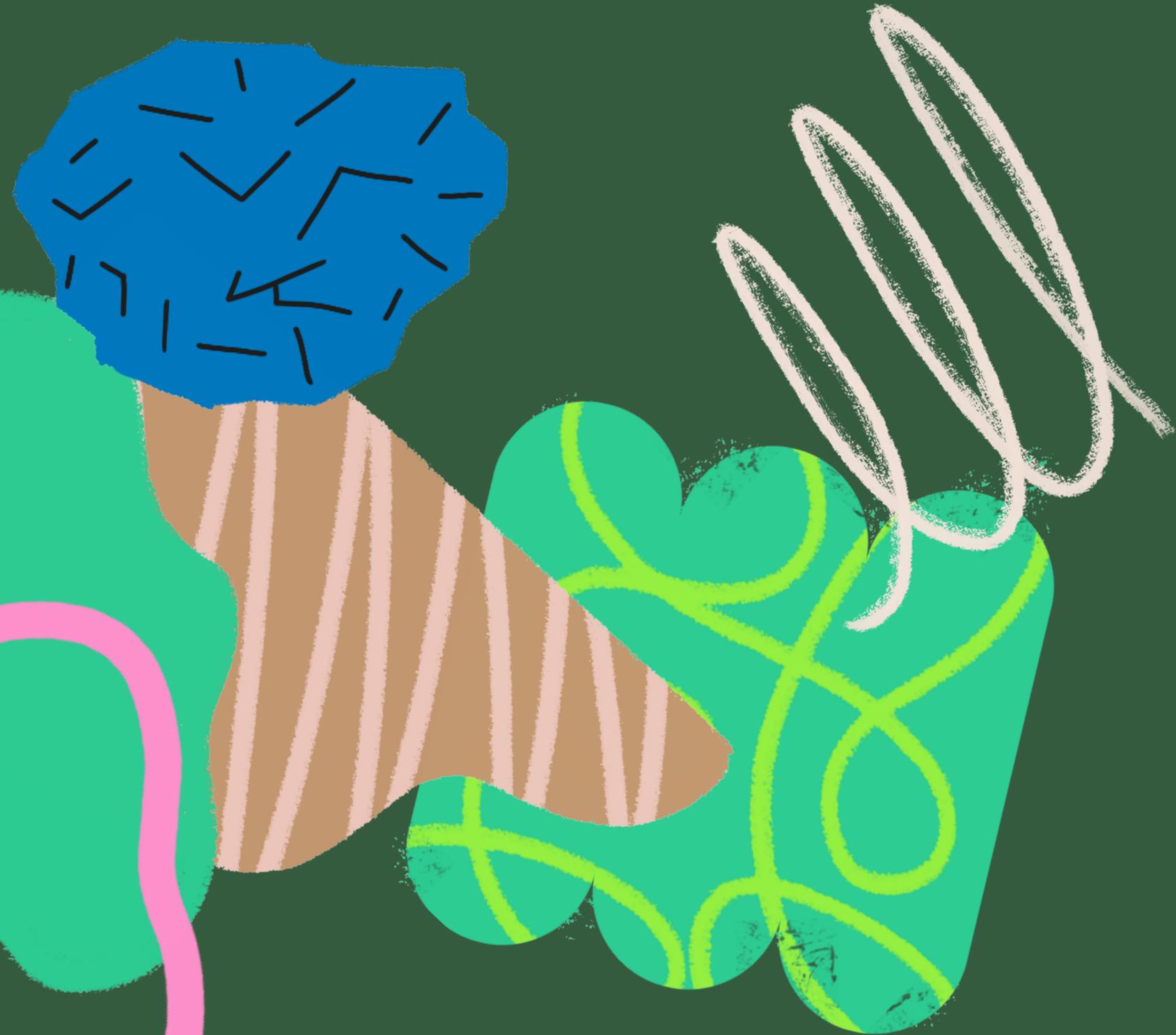
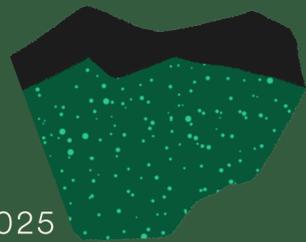
1. 上位職志向のあるメンバーの増加と支援(多様な意思決定者の創出)
2. 女性管理職の早期教育の実施(キャリア形成における女性特有の課題の解決)

※1 ユーザーベースでは「担当役員から任された事業課題に対しビジョンを描き、解決策を考え実行できる」人材をジョブグレード6と定義しています。

※2 上位職=ジョブグレード6以上のことを指します。

CHAPTER 3

# ユーザベースの 多様性の現状





## データが語る、 私たちの現在地と 未来への道筋

ユーザベースのパーパス実現には全員が居場所を感じる Belonging の文化が不可欠で、互いを受け入れる環境が個性や才能を引き出します。そのような文化を作るためには、組織の課題把握と解決が不可欠です。データを定期的にとり、変化を追いながら、それに合った DEIB のトップダウン目標と、草の根活動といった組織全体の協働が重要です。

DEIB コミッティーはデータ分析を通じて組織の課題を明確にし、各部門と連携しながら具体的な解決策を実行します。重点指標を定め四半期ごとに追跡し、進捗を確認しながら、全員が居場所を感じられる組織づくりを推進します。

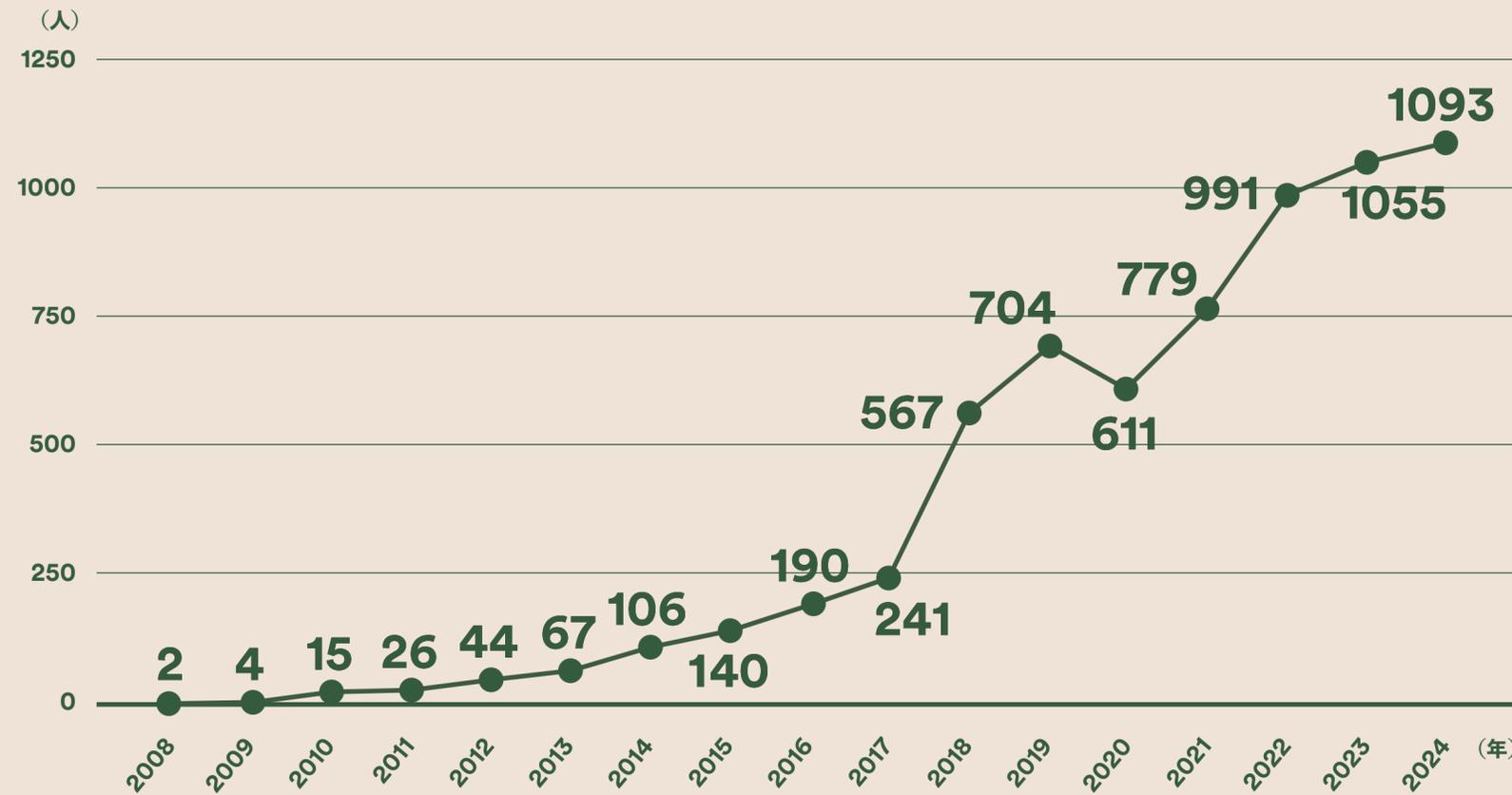
※ Chapter 3 のデータは、特段の記載がない限り、2024年12月31日時点（経年データは各年12月31日時点）の国内外法人の在籍従業員を対象としています。

## 従業員数とジェンダー比率

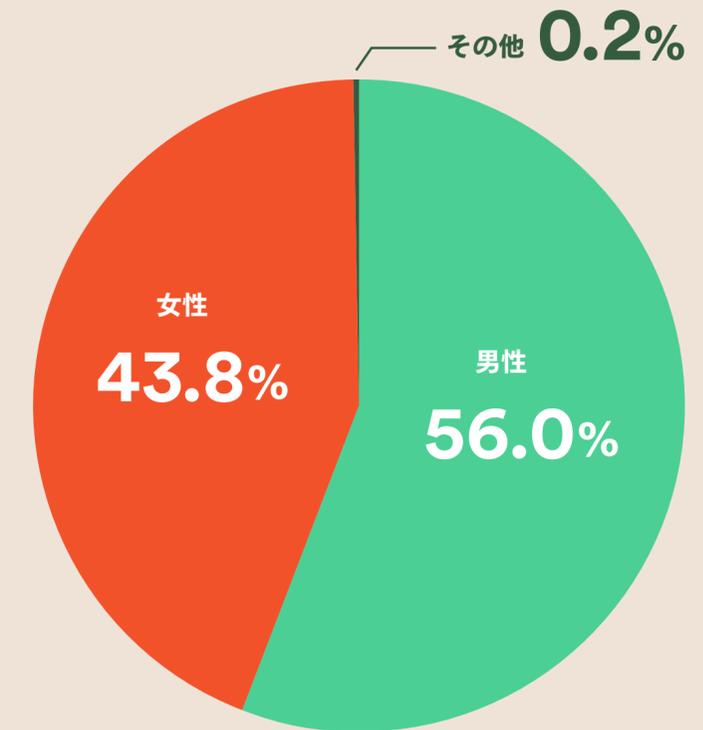
ユーザベースは、国内情報通信業の女性従業員比率平均である28.9%<sup>\*</sup>と比較して、ジェンダーバランスのとれた組織になっています。さらに、ジェンダーを単なる二択として考えるのではなく、自認するジェンダーについてもオープンに話せる組織文化へと発展しています。

※「[ヒューマンリソシア:IT分野のジェンダーギャップに関するグローバル調査](#)」2023年版

### 従業員数



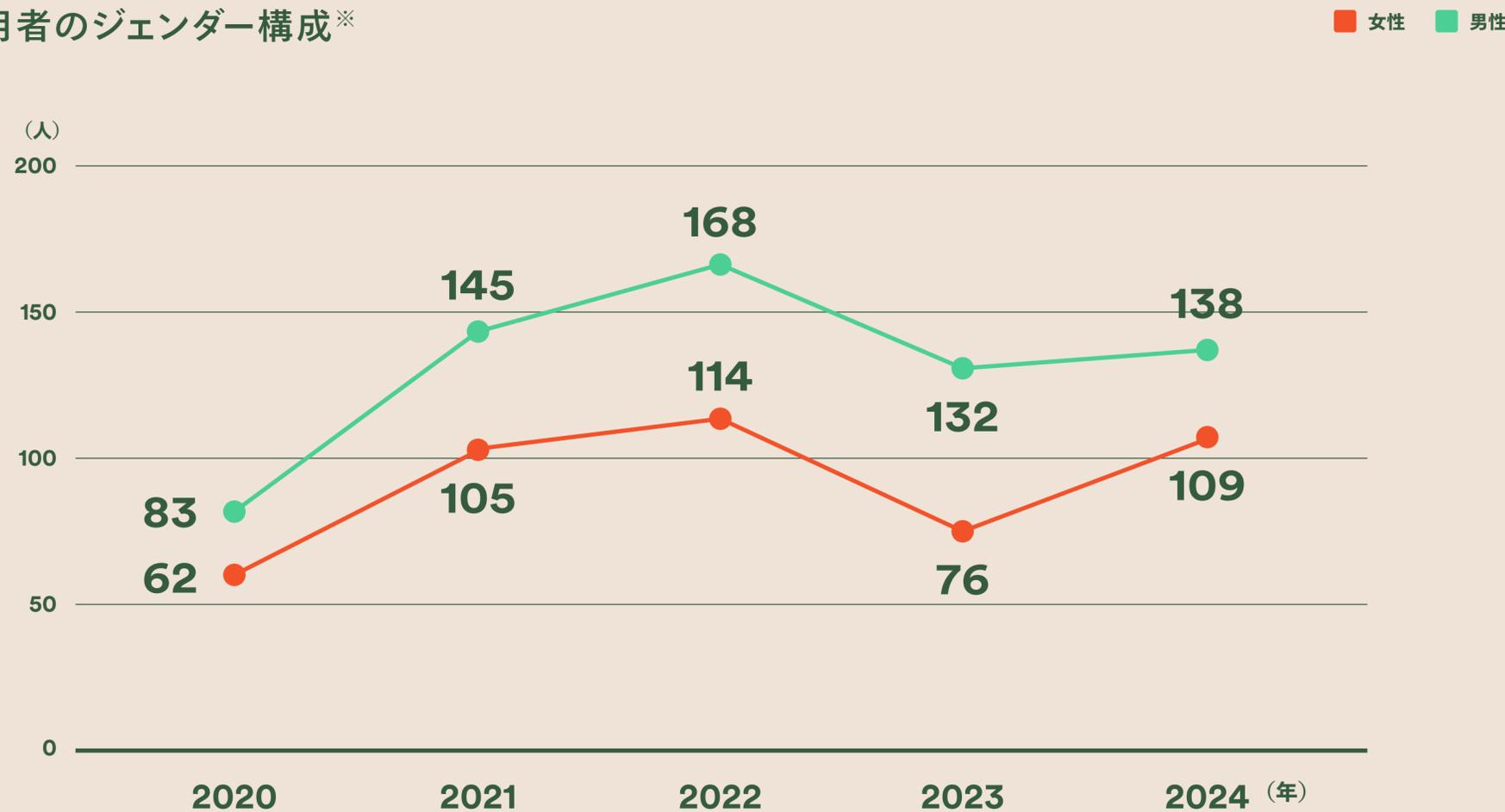
### ジェンダー比率



# 採用者のジェンダー構成と 職種別の男女比率

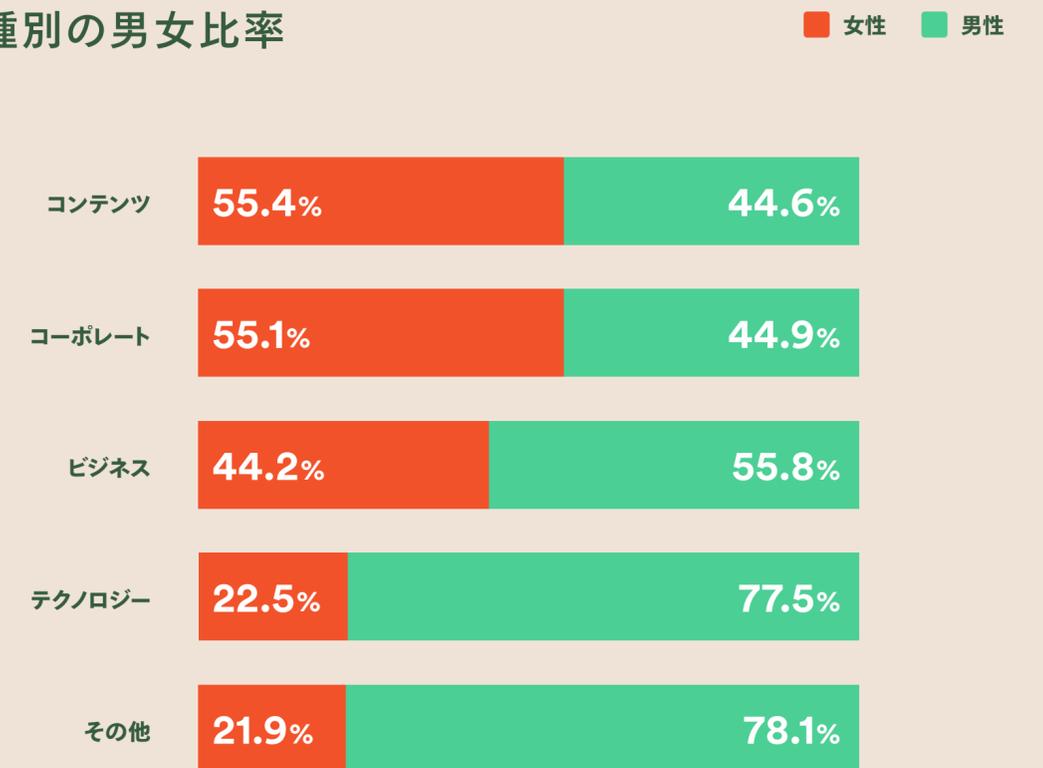
ユーザベースは「異能は才能」を掲げ、ジェンダーにとどまらず、多様な視点を持つメンバーの採用を推進しています。その結果、全体(女:43.8%、男:56.0%、その他:0.2%)でも、職種別でも比較的ジェンダーバランスのある組織になっています。テクノロジー職種(エンジニア等)の女性比率は現在22.5%と依然として低い水準ですが、2022年の12.0%から着実に上昇しています。

採用者のジェンダー構成※



※ 各年における1月1日～12月31日の入社人数。

職種別の男女比率



職種の内訳

- コンテンツ：アナリスト、編集者など
- コーポレート：法務、人事、経理、財務、PRなど
- ビジネス：営業、新規事業開発、マーケティングなど
- テクノロジー：エンジニア、プログラマー、デザイナーなど
- その他：上記職種に該当しない執行役員

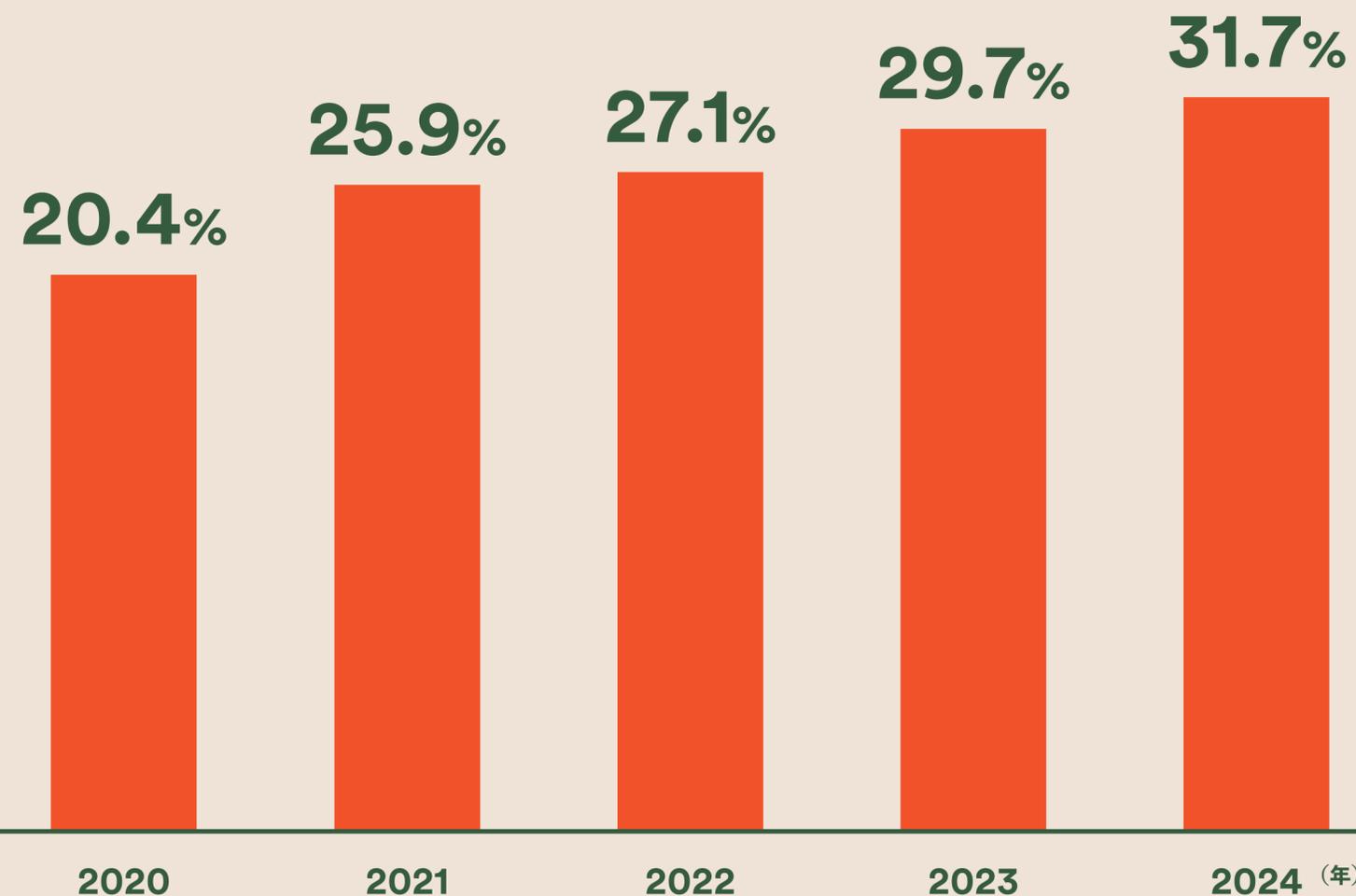
## 女性管理職の割合

管理職に占める女性割合は、政府が東証プライム上場企業に対して設定している2030年までの目標(30%以上<sup>※1</sup>)を上回る31.7%となりました。また、これは厚生労働省が2024年に示した日本の女性管理職割合(12.7%)よりも高い水準です<sup>※2</sup>。一方、全従業員の女性比率(43.8%)と比較すると、昨年同様に約12%の乖離があります。今年、リーダーシップに意欲のあるメンバーを特定し、女性に対しては早期リーダー育成などの施策を通じて支援していく予定です。詳細については、[新DEIBコミットメント](#)をご参照ください。

※1 2023年4月27日 男女共同参画会議における岸田文雄首相の表明

※2 [厚生労働省による企業調査結果概要\(2024年公開\)](#)

### 女性管理職割合<sup>※3</sup>



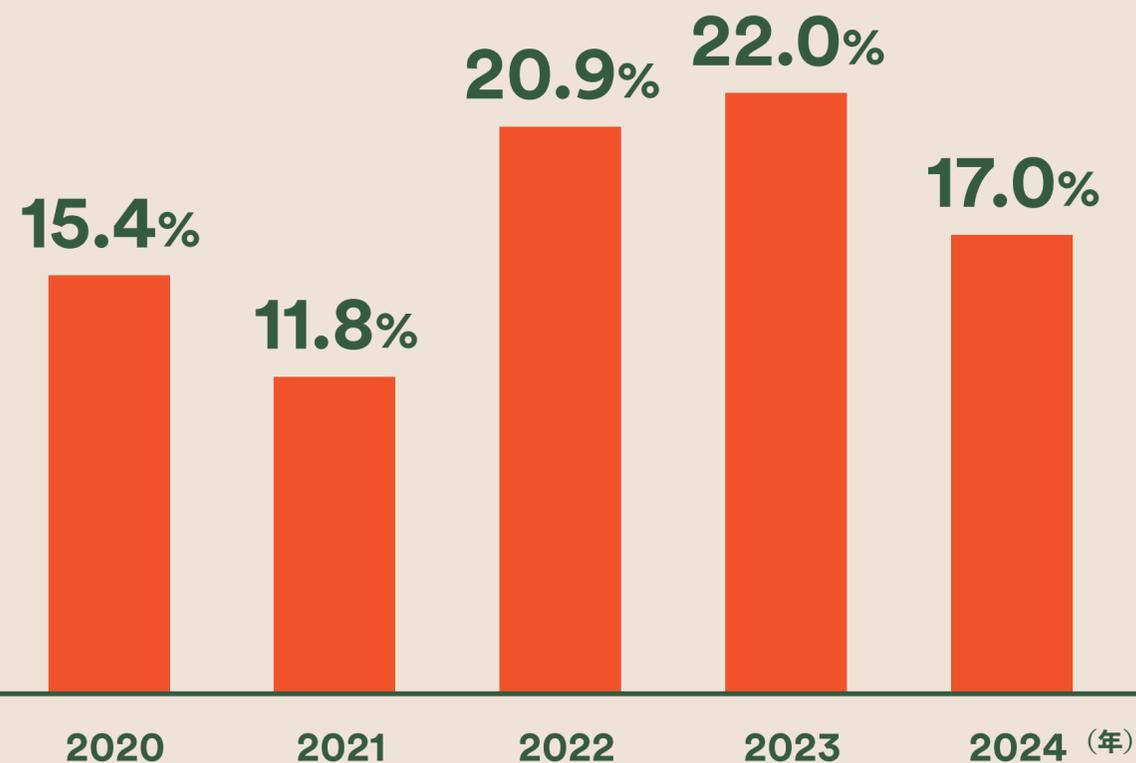
※3 管理職とはチームリーダー以上を指す(執行役員を含む)

## 女性執行役員割合

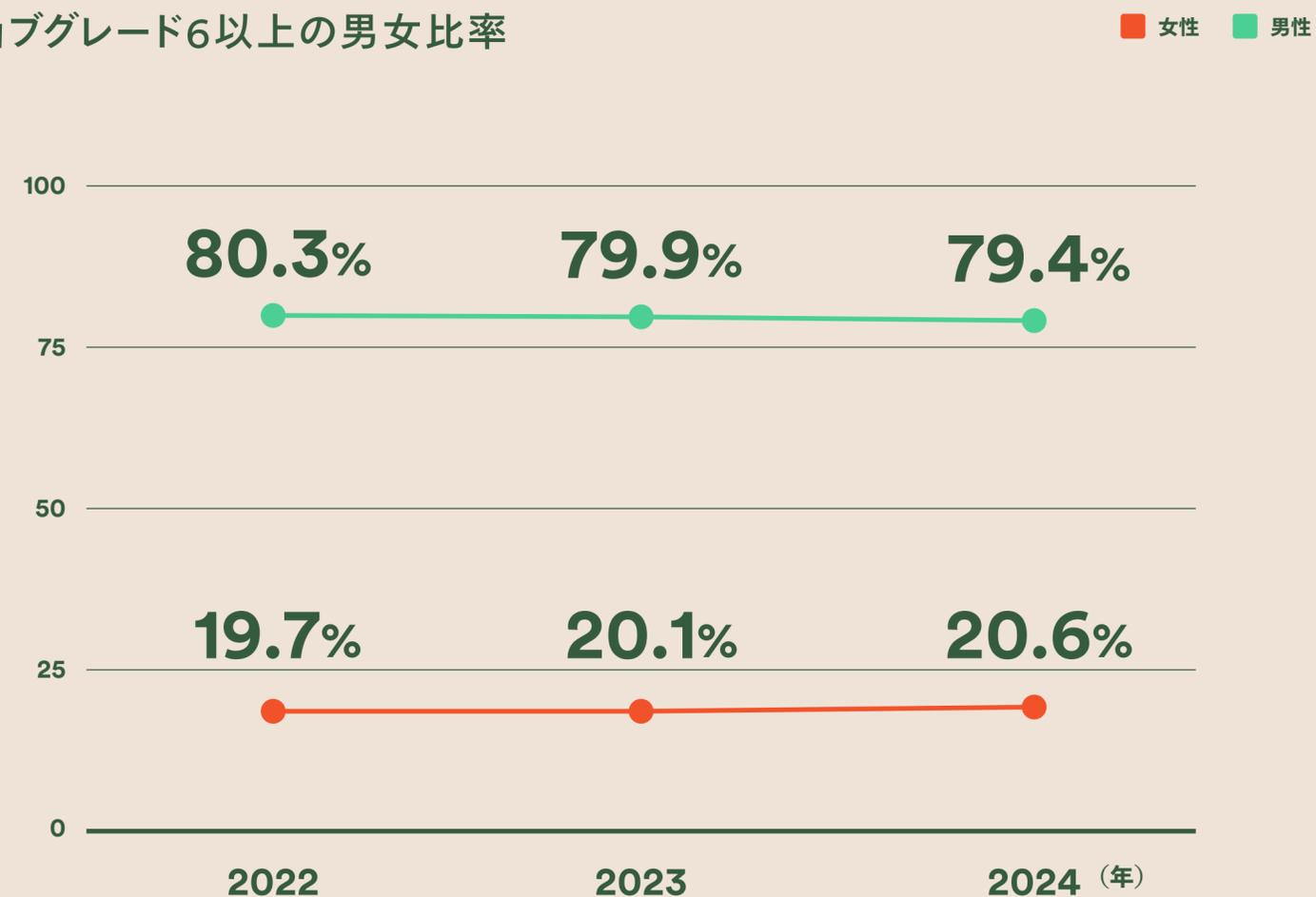
執行役員の女性比率は17.0%で、前年比5ポイント減少しました。この減少の主要因は、2024年中に女性役員比率の高い事業をカーブアウトしたことと、新任役員に男性が多く任命されたことです。執行役員候補となり得るジョブグレード6以上における女性比率は、過去3年間で0.9%の上昇にとどまっており、この増加ペースを加速させる必要があります。今後は、上位職志向のあるメンバーを特定し、女性特有の理由でキャリアアップが困難なメンバーへの支援を強化していきます\*。

\* ユーザーベースでは、性別を問わずリーダー開発やキャリアアップ支援を実施しています。

### 女性執行役員割合



### ジョブグレード6以上の男女比率



## 育休の取得率

2024年の女性の育休取得率は100%を維持しています。男性の方は昨年を4.5ポイント下回り、61.4%となりました。業務の都合などで有給休暇を選択する男性従業員がいる中、育休取得率は60%前後にとどまっています。一方、ユーザベースでは取得率よりも育休取得日数の方が重要な指標だと考えています(次項を参照)。

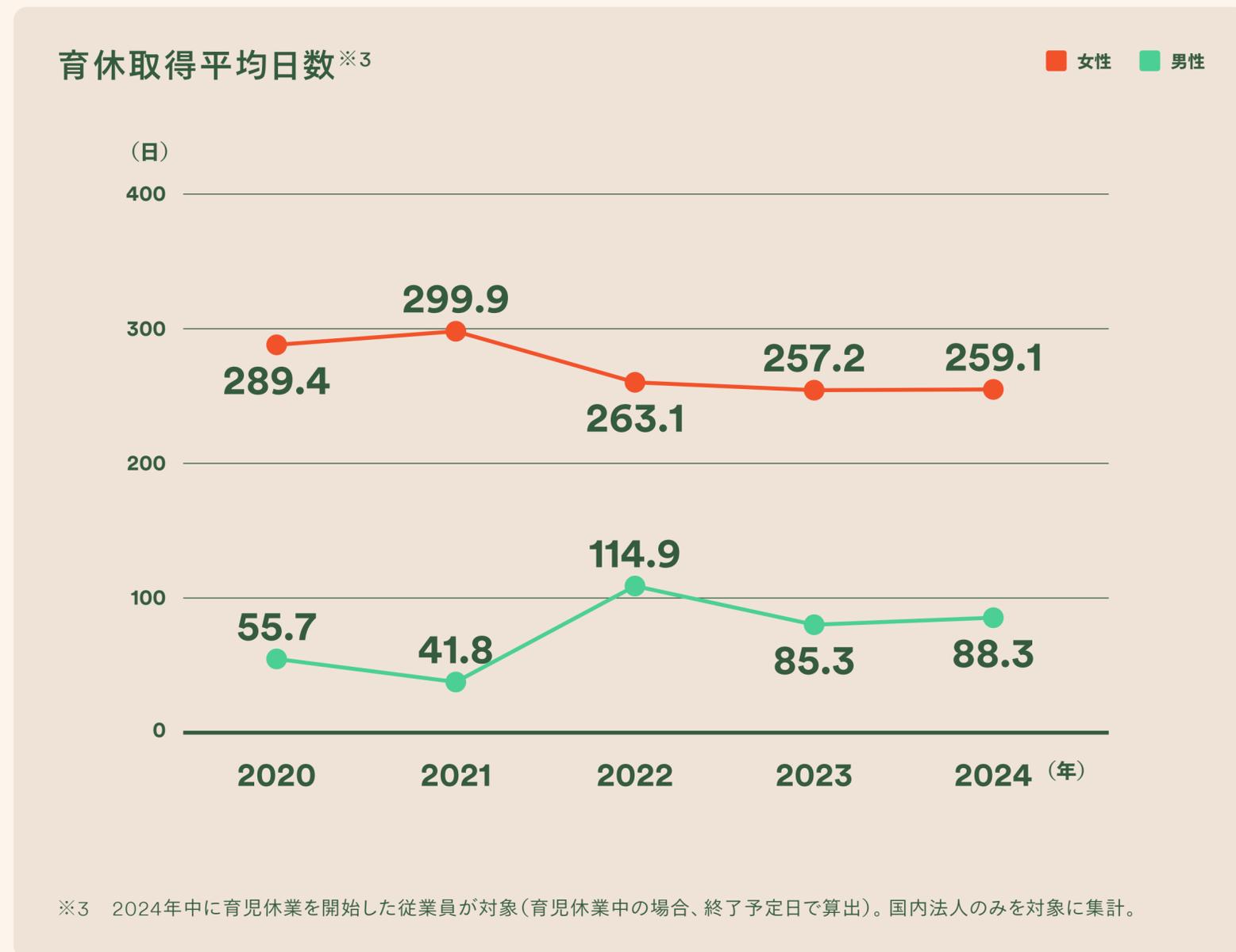
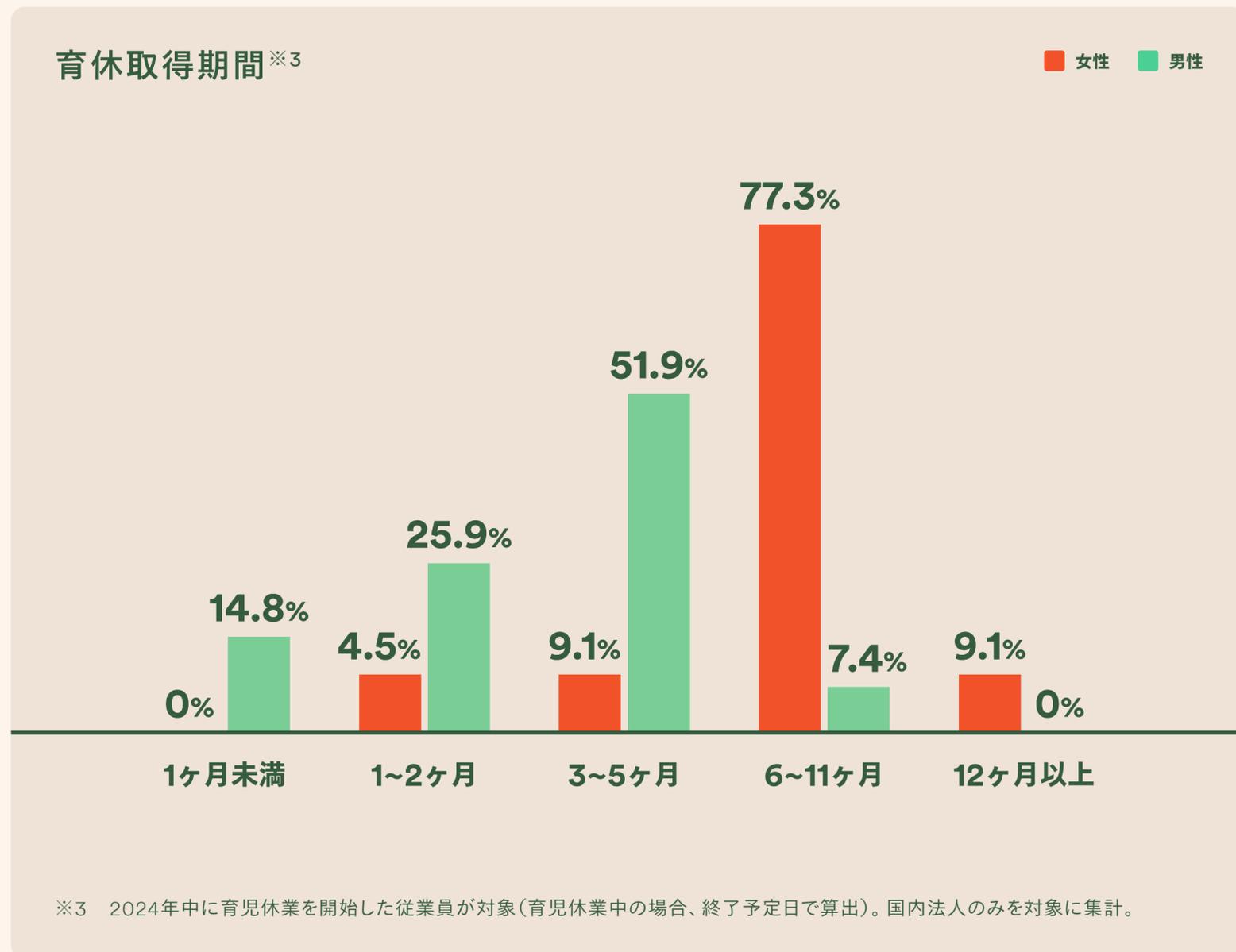


## 育休の取得期間と平均日数

男性の育休取得期間は年々伸長し、2024年には半数以上が3～5ヶ月を取得しています。長期育休取得を促進するため、体験共有、「ウェルカムバック会」、育休後のメンタリングを実施しています（詳細は「[UB産休・育休ハンドブック](#)」およびP.39を参照）。育休復職率<sup>※1</sup>は男女とも100%で、1年後の定着率<sup>※2</sup>は男性82.1%、女性94.7%でした。

※1 2024年中に育児休業を終了した従業員が対象。国内法人のみを対象に集計。

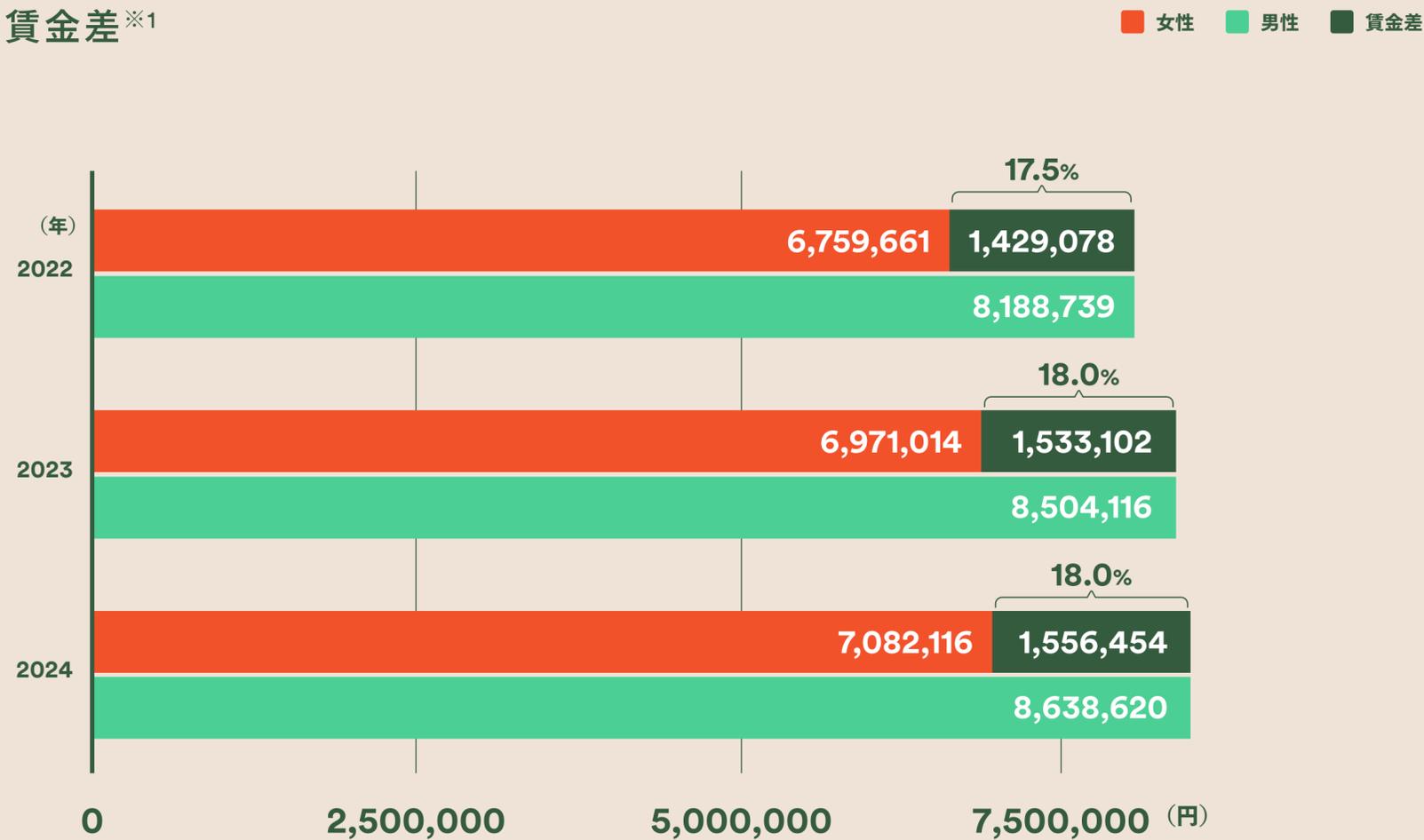
※2 2023年中に育児休業を終了した従業員の内、2024年12月31日時点で在籍社員の割合。国内法人のみを対象に集計。



# 男女の平均賃金差

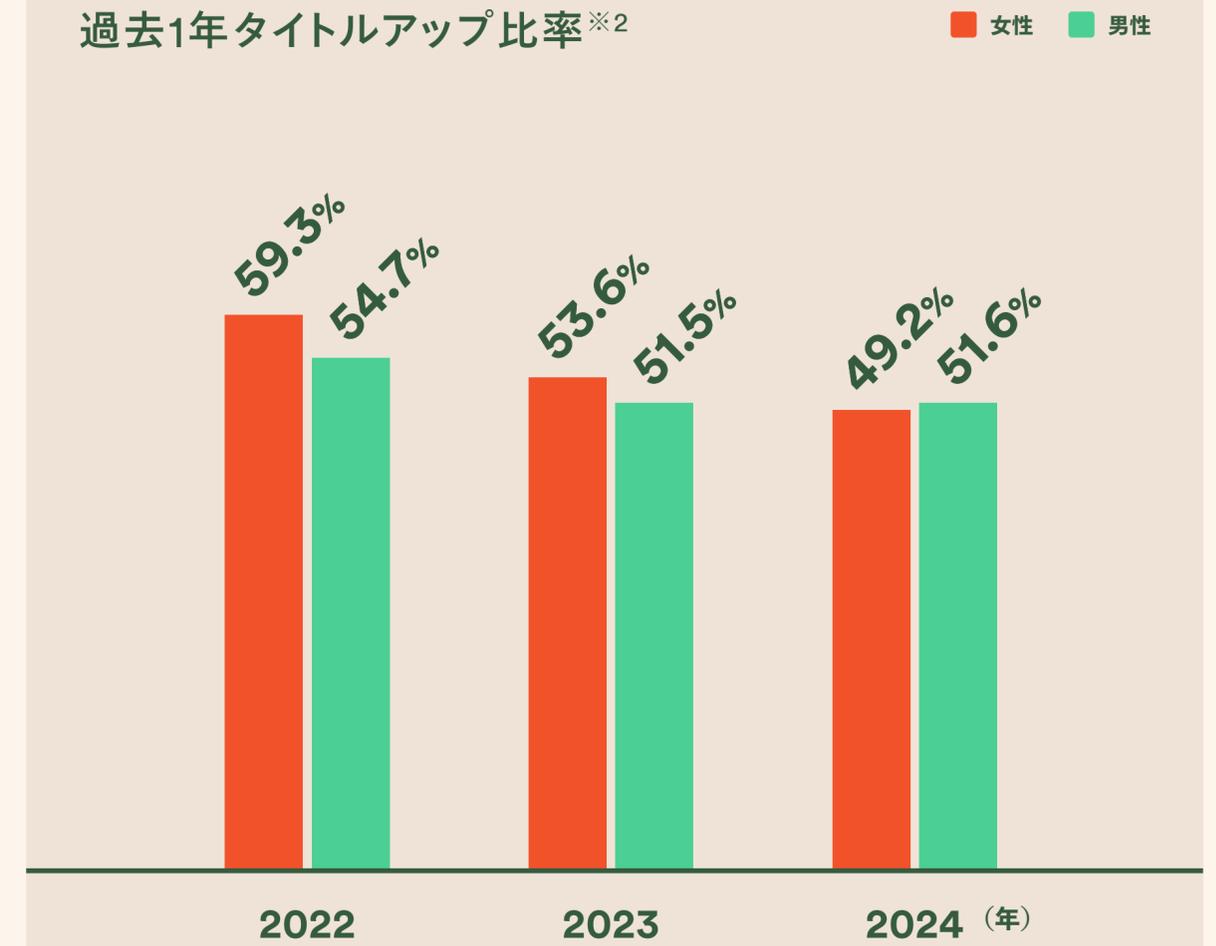
男女の平均賃金差は、高いジョブグレードの女性割合が男性に比べて低いため(P.22参照)、実質ベースでは前年同期比で若干拡大しました。一方、割合ベースでの賃金差は横ばい(18.0%)の結果となりました。これは、1年間でタイトルアップしたメンバーの割合に男女間でほぼ差がなかったためです(右図参照)。今後は、女性キャリアアップ支援の施策を通じて賃金差の縮小にも働きかける予定です。

男女の平均賃金差※1



※1 各年支給実額(残業代等含む)を集計。ただし、途中入社および休職者は各年末時ジョブグレードの想定年収で計算。国内法人のみを対象に集計。

過去1年タイトルアップ比率※2

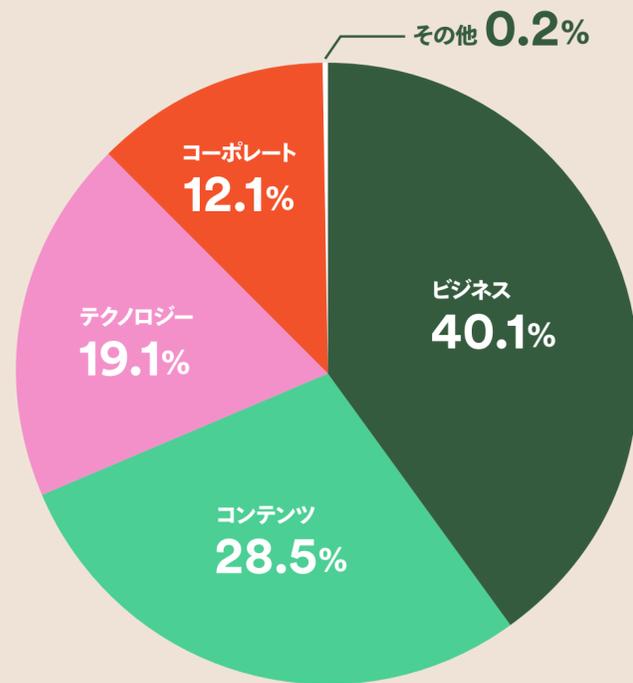


※2 各年の1月1日時点在籍かつ各年の年末時点までに1回以上ジョブグレード(枝番含め)が上がった従業員の割合です。

# 職種別従業員比率と中途入社比率

さまざまな職種の従業員で構成されているユーザーベースは、中途入社比率が高いことが特徴です。

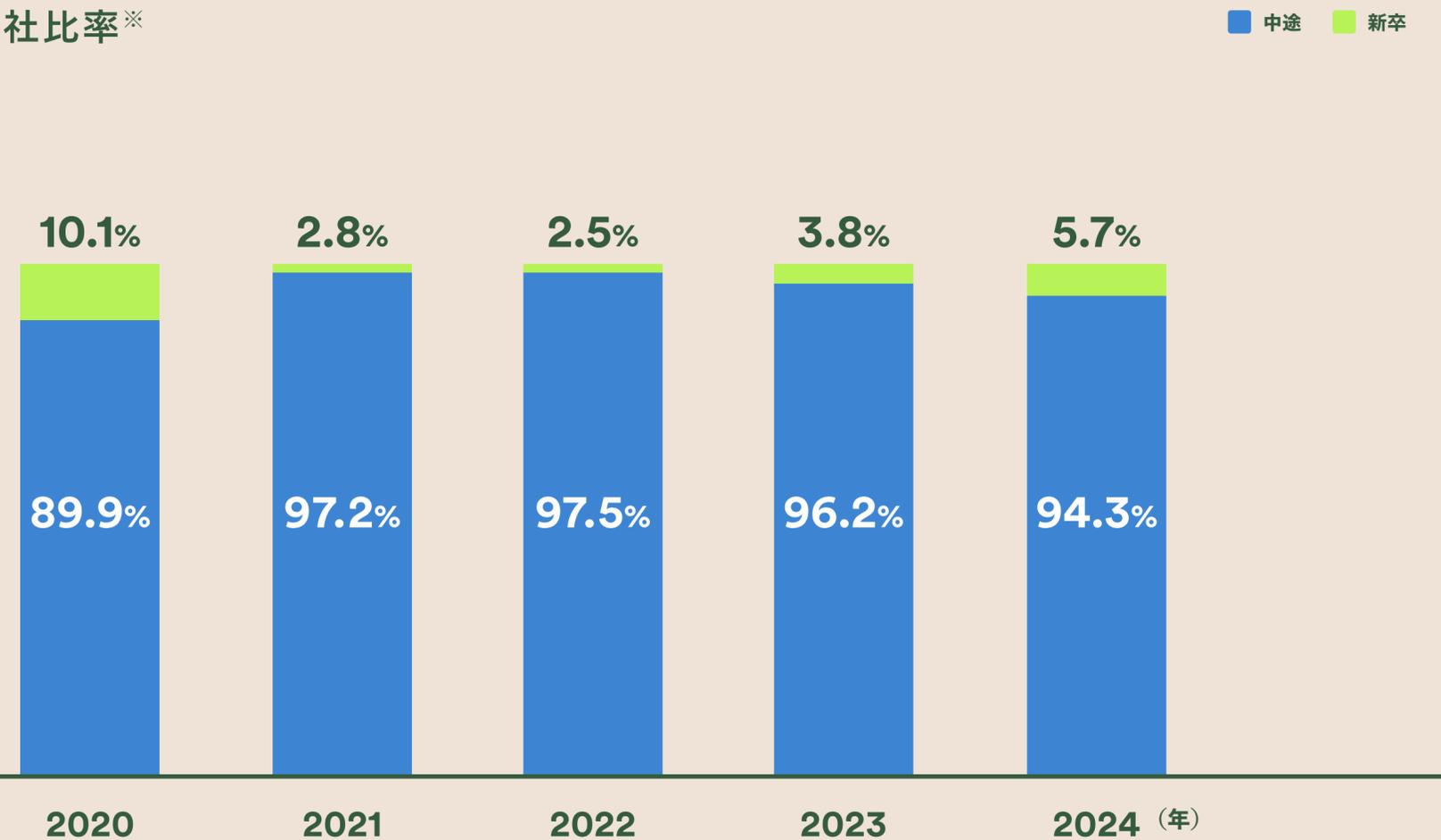
### 職種別従業員比率



#### 職種の内訳

- ビジネス：営業、新規事業開発、マーケティングなど
- コンテンツ：アナリスト、編集者など
- テクノロジー：エンジニア、プログラマー、デザイナーなど
- コーポレート：法務、人事、経理、財務、PR など
- その他：上記職種に該当しない執行役員

### 中途・新卒入社比率※

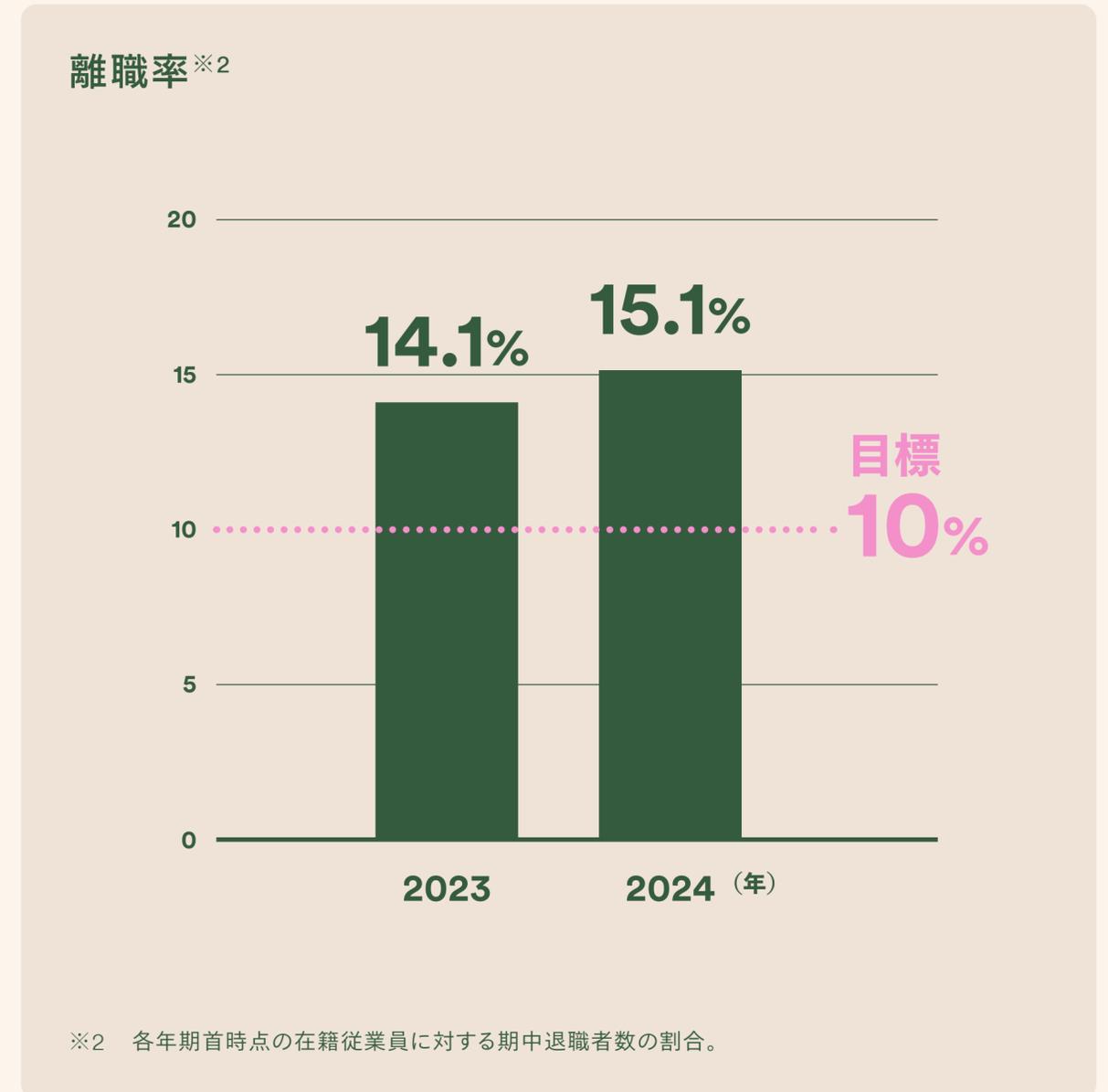
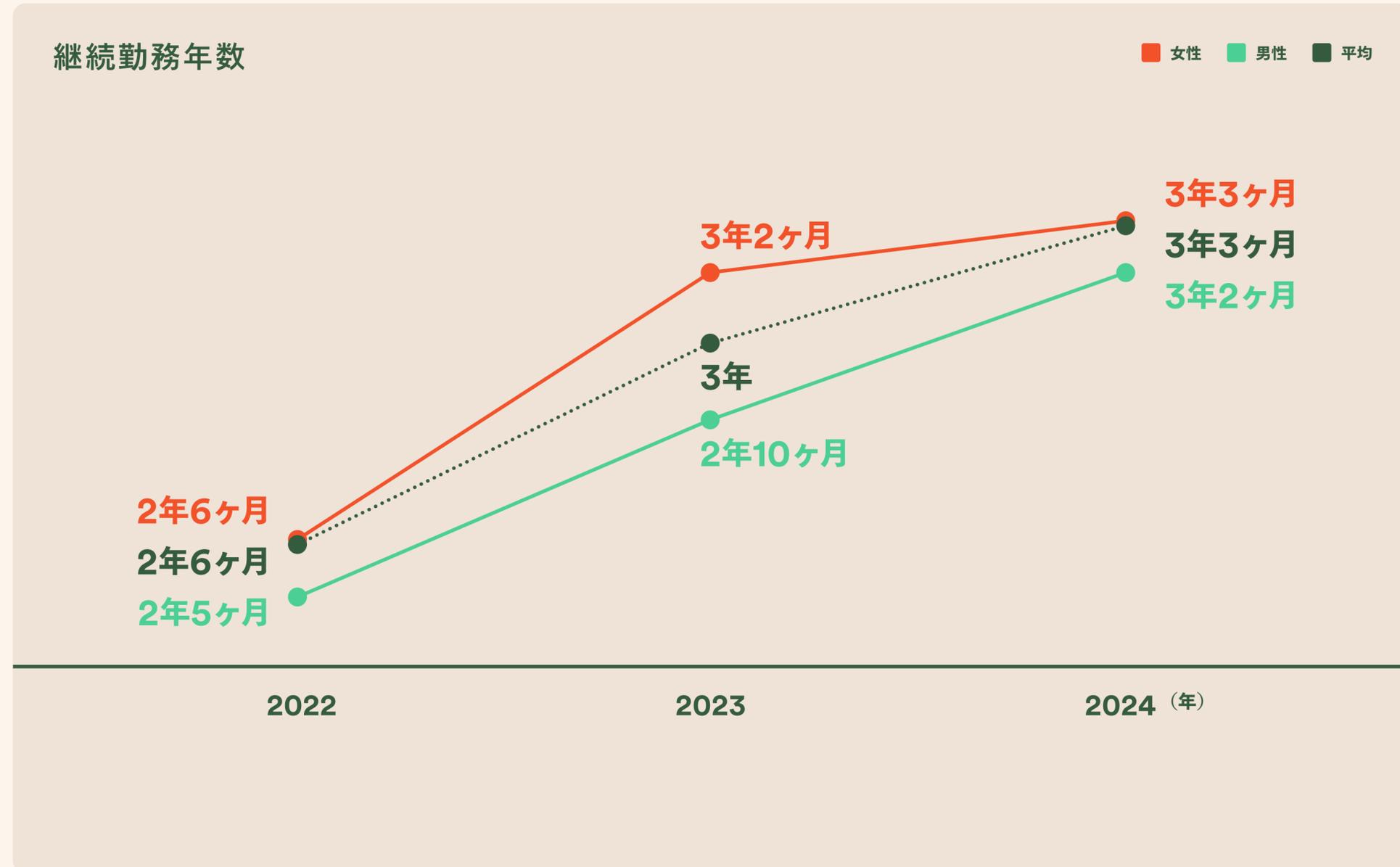


※ 各年における1月1日～12月31日の入社人数。

## 継続勤務年数と離職率

2024年の継続勤務年数は3年3ヶ月になり、ここ3年徐々に上がっています。離職率は15.1%で、前年比で1ポイント増加しています。その主な要因は海外事業及び営業部門での離職率の増加でした。なお、過去の傾向を考慮し、ユーザーベースの継続的な事業成長と健全な新陳代謝のバランスに適した離職率のあるべき目標を10%に設定しています。その達成に向けて、特に営業部門での離職率抑制を経営戦略リスト<sup>※1</sup>に組み入れ、定期的なモニタリングと要因分析を行い、離職リスクの高い傾向値が出ているメンバーに対するケアや報酬制度の見直しなどの施策を講じています。

※1 中期の経営方針や事業計画達成のための経営施策・課題を整理したリスト

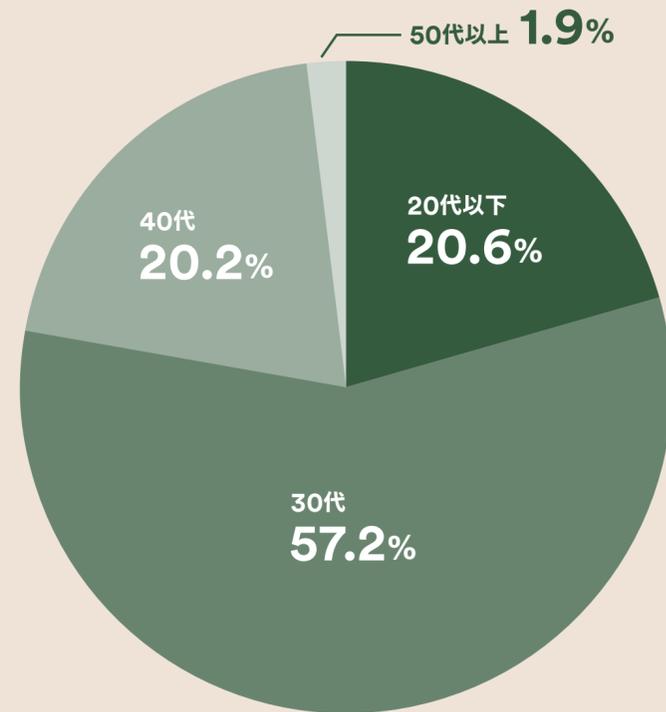


※2 各年期首時点の在籍従業員に対する期中退職者数の割合。

# 世代別従業員比率と平均年齢

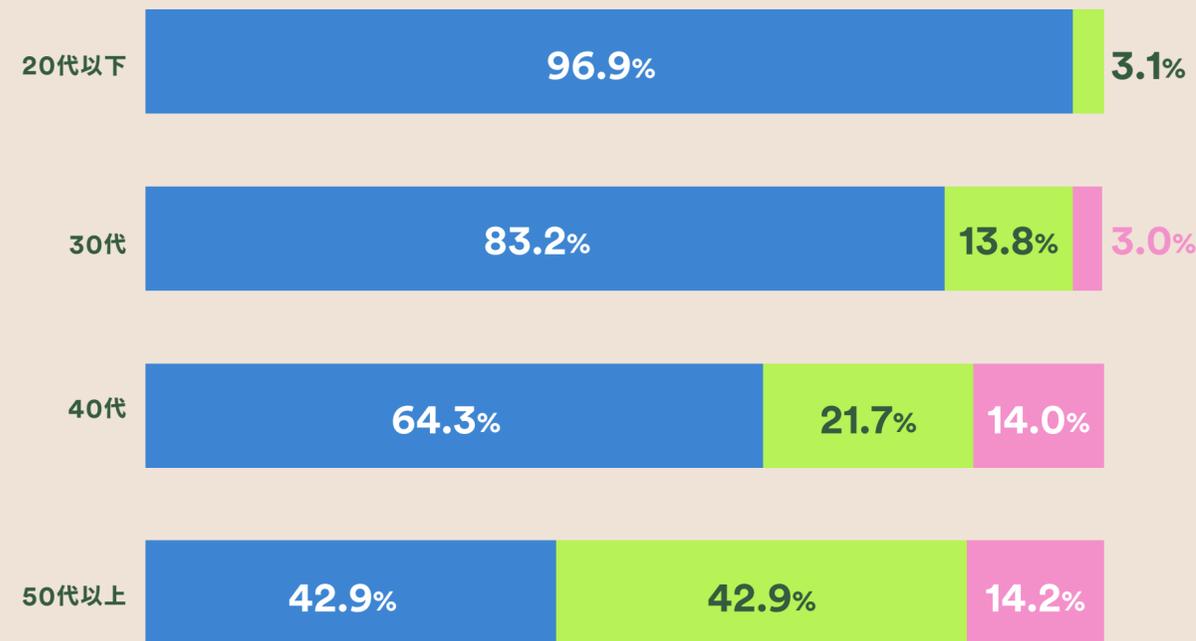
平均年齢は男女ともに34.8歳でした。全体的に若いメンバー構成で、30代から執行役員を務めている者もいます。一方、30代が過半数を占めていることから年齢多様性の不足が課題とも言えます。そのため、DEIBコミッティー内では、20代メンバーを対象にした「次世代エンパワーメント」、更年期症状が現れやすい40代以降のメンバーを対象にした「oliveto」活動を進めています。

世代別従業員比率※



※ 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)。

■ メンバー ■ 管理職 ■ 執行役員以上



平均年齢

34.8歳

## リモートワーク実施率と 平均残業時間

平均残業時間は9時間24分であり、前年と比較して男女ともに減少しました。厚生労働省が発表した情報通信業の平均所定外労働時間(15.4時間)と比較しても低い水準を維持しています※1。創業以来働き方のフレキシビリティを重視してきた結果、2024年のフレックスタイム・リモートワーク実施率は99.9%となりました。2023年度より、各チームが最高の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、一部のチームがオフィスでの協働(原則出社)を選択したため100%には達していませんが、全体として高い実施率を維持しています。

※1 [毎月勤労統計調査 令和6年12月分結果確報](#)|厚生労働省

リモートワーク実施率※2



※2 原則週に5日出社している従業員以外の割合。国内法人のみを対象に集計。

平均残業時間※3



※3 2024年時間外労働時間集計(所定労働時間超を集計、法定休日労働時間は含まず)。2024年12月31日時点の在籍社員が対象。国内法人のみを対象に集計。



## Diversability<sup>※1</sup>（障害者）雇用人数・雇用率<sup>※2</sup>

指数	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
雇用人数	0人	7人	7人	17人	18人
実雇用率	-	2.13%	2.04%	2.89%	2.40%

- ※1 Diversability(ダイバースアビリティ):「diverse(多様な)」+「ability(能力)」の造語。  
「障害に対するイメージをコミュニティの力によって再構築していく」という活動をしているコミュニティ「[Diversability](#)」から拝借。
- ※2 各年12月31日時点の(株)ユーザベース在籍従業員が対象。

## Diversability

ユーザベースグループでは、「Diversability雇用(障害者雇用)」を積極的に進めています。その取り組みの結果、2024年末時点でグループ全体では19名、(株)ユーザベースでは18名のDiversabilityメンバーが働いています。今後も、より多くの方に安心して長く活躍していただけるように、就労移行支援施設との連携や、会社のことを知っていただくための個別説明会や見学会の開催など、新しい取り組みもスタートしています。Diversability雇用の詳しい取り組みについては、[P.44](#)にてご紹介しています。

# 従業員の国籍・地域数と日本以外国籍従業員率

ユーザベースは、日本に本社を置きながら、2013年にアジアに進出し、2016年にスリランカにリサーチ拠点を開設しました。現在、5カ国に拠点があり、多様な国籍の従業員で構成されています。

## 従業員の国籍・地域数

### 国籍 14カ国・地域

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

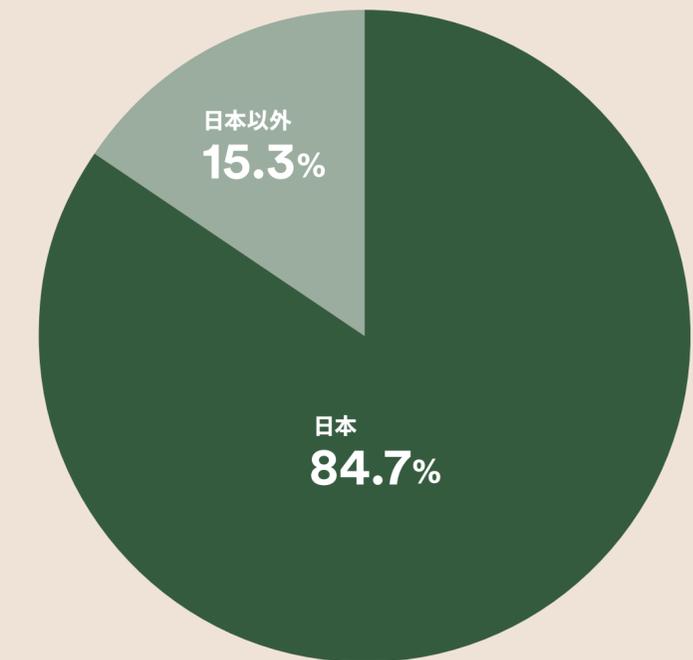


### 拠点 5カ国

日本、スリランカ、中国、アメリカ合衆国、シンガポール



## 日本以外国籍従業員率



# 従業員のエンゲージメント

従業員エンゲージメントの肯定的回答割合<sup>※1</sup>は80%となっており、引き続き高い水準を保っています。他項目の中で「インクルージョン」の全社平均スコアが2年連続で最も高いのはユーザーベースの特徴です。前回の結果に比べて「成長支援」に対する肯定的回答割合が低下し、「評価納得感」も引き続き低め。上記を受けて、現在、評価制度および報酬制度の見直しの検討を進めています。

※1 肯定的回答比率とは  
エンゲージメント調査の5段階評価（全くそう思わない・そう思わない・どちらでもない・そう思う・非常にそう思う）で上位2段階の回答の割合を示しています。

## 組織サーベイの結果<sup>※2</sup>

	2023年2月	2024年2月	2024年8月 <sup>※3</sup>
従業員エンゲージメント	82%	79%	80%
リーダーシップ	86%	83%	85%
成長支援	81%	81%	78%
評価の納得感	77%	73%	74%
コミュニケーション	87%	85%	87%
インクルージョン	87%	88%	88%
改善サイクル	82%	80%	82%
健康	82%	81%	83%

※2 Qualtrics が年2回実施する組織サーベイ調査の回答結果（肯定的回答割合の全社平均）。正社員が対象。

※3 2024年までに2月と8月に実施、2025年より5月・11月に実施予定のため、現時点で最新データである2024年8月の結果を記載。

## 回答率



※3 2024年までに2月と8月に実施、2025年より5月・11月に実施予定のため、現時点で最新データである2024年8月の結果を記載。

# Appendix

ユーザベースは「自走する組織」を目指しています。そのためには、メンバー1人ひとりが、自ら考え、行動することが大事です。勤続年数が上がれば、タイトルが上がる、給与が増えていくものではありません。1人ひとりが自分らしくキャリアをデザインする上での基盤として、ユーザベースは、コンピテンシーテーブル設計しています。

## ユーザベースのコンピテンシーに基づく給与テーブル



※国内法人のみが対象。



CHAPTER 4

# 2024年度の 取り組み紹介

# DEIB 内のコミュニティと取り組み

## さまざまなギャップを解消する取り組み

### ジェンダーによるギャップ

#### NextWomanship Community

石川 香苗子(スピーダ事業)

#### 産休育休コミュニティ

川井 禮奈(スピーダ事業)

#### LGBTQ+ (活動休止中)

田中 将太(スピーダ事業)

#### 海外拠点の取り組み:Uzabase Sri Lanka

Safiyah Nawaz (Culture & Talent Acquisition Team)

### 年齢によるギャップ

#### 次世代 Empowerment Community

石川 大雅(HR Domain, Learning & Development Team)

### 身体・知的・精神特性によるギャップ

#### 合理的配慮とアクセシビリティ

太田 裕香(HR Domain, Diversability Support Team)

#### Diversability 雇用とオンボーディング

太田 裕香(HR Domain, Diversability Support Team)

#### 凸凹キッズ (活動休止中)

中村 加奈子(スピーダ事業)

#### 不妊治療相談窓口・UB Care

星野 藍子(Shared Operations Team)

太田 裕香(HR Domain, Diversability Support Team)

木戸 由美子(HR Domain 労務)

#### oliveto (更年期 Community)

奈良岡 崇子(NewsPicks Business, External Branding Team)

## 事業等を通じた社会への取り組み

### NewsPicks for WE

川口 あい(NewsPicks 事業)

### 多様なロールモデルの社内外への発信

筒井 智子(PR Team)

### 企業を越境したラーニング Community (活動休止中)

リリヤ モルチャノワ(PR Team)

## 基盤の構築

### 新 DEIB コミットメント策定

リリヤ モルチャノワ(PR Team)

犬丸 イレナ(Corporate Design, Strategy Team)

石川 香苗子(スピーダ事業)

大橋 翔(Legal Operations Team, Corporate Legal Team)

### DEIB 研修

福島 竜治(HR Domain, Learning & Development Team)

# DEIB 研修

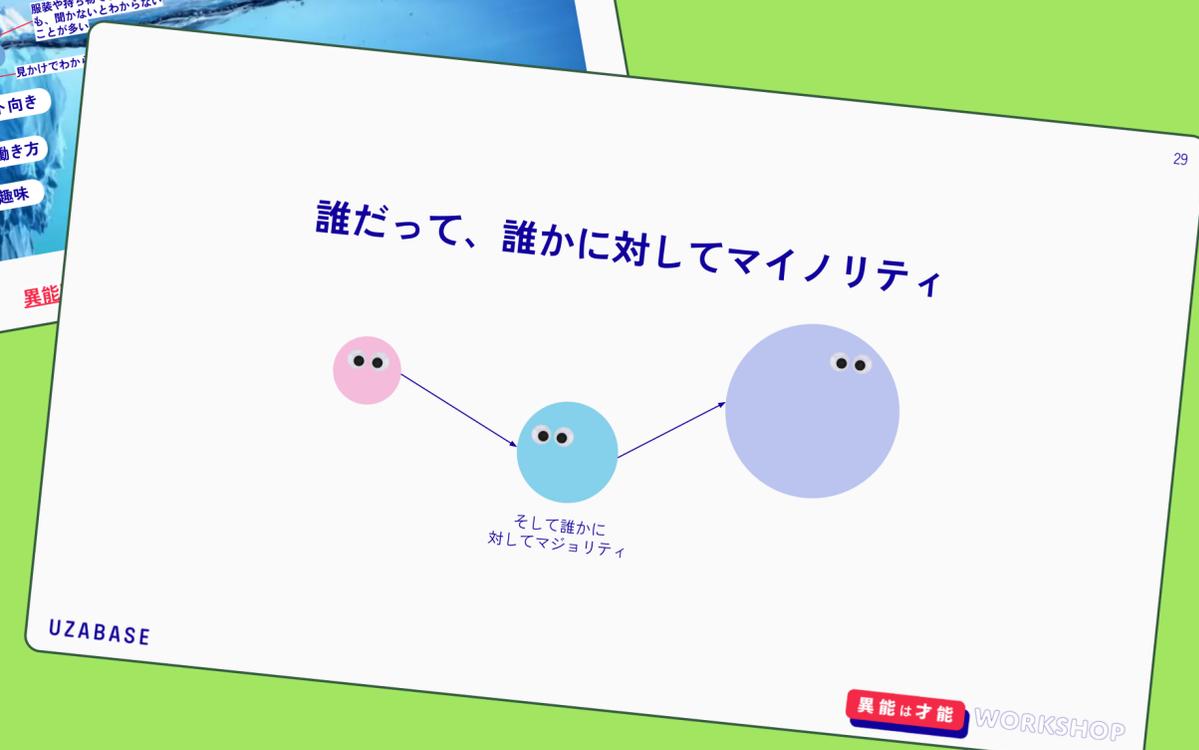
## 基盤の構築

ユーザベースでは、2025年から全リーダー向けにDEIBトレーニングを提供する予定です。2024年12月には、16名のリーダーを対象に、そのトライアル版を実施しました。ユーザベースの経営基盤であるThe 7 Valuesの「異能は才能」。「異能」とは、一人ひとりの素晴らしい個性を表現しています。

この個性を最大限に発揮することが、チーム経営とパーパスの実現につながっていきます。一人ひとりのメンバーの個性を理解し、認め、さらに活かしていくことで、素晴らしいチームワークを育ていけるよう、以下2つのパートで構成されたトレーニングで理解を深め、現場での実践につなげています。

1. 多様性や属性の認知(Diversity)  
多様な個性、背景を持つ人が存在していることを理解する。
2. 想像力のコミュニケーションスキルの体験的学習(Inclusion&Equity)  
互いの違いに着目し、多様な人材を認めあい、共に働く姿勢や行動を養うためのコミュニケーションを身に着ける。

ペアワークやロールプレイなど実践的な学習を通じて、トレーニングの学びを現場に持ち帰り、多様なメンバーのポテンシャルを開花させられるようなリーダーの育成を支援しています。



# NextWomanship Community

「意欲ある女性たちが、自分らしく成長できるための場づくり」を行うことを掲げ、女性リーダー・プレリーダーが参加しているコミュニティです。女性がリーダーへのステップを踏み出すときに直面する、「自信がない」「タスクをこなさきれない」「心身共に無理をしなければ務まらない」といった壁を、コミュニティ活動を通じて少しずつ解きほぐしていきます。

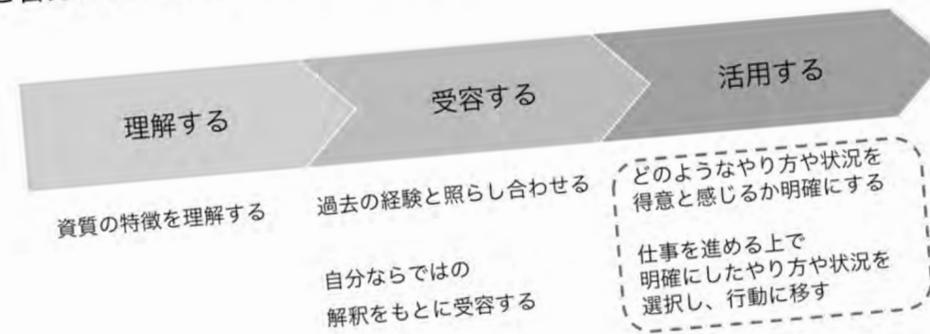
2024年は、外部講師による生成AIを活用して時短を実現する「AIによる効率化講座」や「女性のヘルスケア講座」、ストレングスファインダーコーチの資格を持つメンバーによる「自分の強みを活かす講座」などを実施。延べ50名近くのメンバーが参加し、平均満足度は4.6(5段階評価)となりました。

参加者からは「自分の強みを知り、自信をつけるのにはいい機会だった」「自分はリーダーの器ではない、男性のパワーに敵わないと悩んでいたが、リーダーを目指していいと思えた」などの声が相次ぎました。最終的には、自分らしいあり方でリーダーとして歩いていける女性を増やすことを目指しています。

## さまざまなギャップを解消する取り組み

### 資質をもとに強み（武器）を見つける3ステップ

まず、ご自身がTOP5の資質を理解し、実体験と紐づけることから強みを発掘しましょう。



## 産休育休コミュニティ

### 復職者向けウェルカムバック会

産休・育休から復職する男女メンバーに対して、ウェルカムバック会を開催し、経営陣からの歓迎コメントの紹介や、同時期に復職するメンバーの横のつながりをつくってもらう場を設けています。産休・育休取得に際しての不安を少しでも軽減し、だれもが気持ちよく取得できることを目指しています。

### 育休明けメンタリングプログラム制度(希望者のみ)

仕事だけでなく、育児も含めた生活面・精神面における悩みへのサポートを目的として、育休経験者をメンターとしてマッチング。制度への申し込みは専用フォームから簡単に依頼できます。2024年は2回実施しました。

### 産休育休ハンドブックの更新

2021年に作成した産休育休ハンドブックに、2024年は新たにメンバーインタビューページなどを追加。

## さまざまなギャップを解消する取り組み



## 海外拠点の取り組み：Uzabase Sri Lanka

### ジェンダーの多様性と機会均等

Uzabase Sri Lanka 拠点(以下「UBSL」)は、設立以来、女性活躍推進に力を入れています。スリランカ国内の女性労働参加率が32.1%である中、UBSLの女性比率は年々上昇し、現在は65%に達しています。この高い比率の主な要因は、柔軟な職場環境とメンバーのワークライフバランスを重視する制度にあります。

その結果、UBSLは女性が活躍できる企業として高い評価を受け、スリランカでGreat Place to Workによる「働きがいのある会社ランキング」ベスト15に2年連続で選出されました。取り組みの詳細については、『Echelon』雑誌にも特集として掲載されました。

### 国際女性デー：女性メンバーに感謝を伝える機会として

国際女性デーは、UBSL全体で大きなムーブメントとなり、メッセージやギフトを贈る取り組みが毎年恒例となっています。2020年には、男性メンバーから女性メンバーへ花とチョコレートを贈る習慣を開始。新型コロナが猛威をふるう中でも、女性メンバーの自宅へギフトを届けました。現在は、感謝を伝えるビデオメッセージや、Slackで一人ひとりへのメッセージと手作りチョコレートをオフィスで直接渡しています。

2025年は、女性メンバーと男性メンバー2名によるジェンダー平等に関するパネルディスカッションも開催。2024年からは、11月の国際男性デーも祝うようになり、女性メンバーから男性メンバーへ「いつもありがとう」の気持ちを込めたマグカップなどをプレゼントしています。これは、お互いの違いを認め合いながら、互いの貢献に感謝するUBSLの組織文化のひとつです。

### さまざまなギャップを解消する取り組み



## 次世代 Empowerment Community：インターン育成視点のイベント実施

さまざまなギャップを解消する取り組み

過去、ユーザベースのインターン生向けにインタビューをしたところ、ポジティブな意見もある一方で「上司によって経験できることに差がある」といった意見がありました。業務上接点のある社員やインターン生とはつながりができるものの、他部署の社員やインターンなど、横やナナメのつながりができにくい点も課題にあがりました。

本来は、会社とインターン生が対等であることが望ましいものの(シーソーがつりあった状態)、現実には社員の方が立場が強く、自由に意見が言える状態ではありませんでした。

そこで、インターン生が「ユーザベースのメンバーのひとりとして大事にしてもらっている! ユーザベースに入ってよかった!」と思って思えるよう、インターン生を中心にしたイベントを2回実施。インターン生が中心となり、イベントの呼びかけから当日の司会まで、主体となって運営を担当し、社員は裏方としてサポートに徹しました。

### 1回目のイベント (1月実施)

「インターンシップは自分の人生にとってどんな意味があるのか?」

登壇者：今永典秀先生 (経歴)

参加者：14人

アンケートの結果：4「ある程度満足」、5「大変満足」の回答が多かった。

### 2回目のイベント (9月実施)

「インターン生向け、“編集力”で切り開く、未来のMy Play Business」

登壇者：株式会社ブランドジャーナリズム 代表取締役 林亜季さん

参加者：8名

アンケートの結果：アンケート回答があった参加者全員から、「非常に満足」との回答。

## 本日のテーマ

- 01 なぜインターンシップに参加しているのか?  
インターンシップに参加して良いことは何だろうか?
- 02 インターンシップでしかできないことは何か?  
インターンシップに参加することによる学び・成長は何か?
- 03 「内省・リフレクション」の重要性  
どうやってインターンシップの経験を最大化する?
- 04 「良いインターンシップを経験するた  
実際に明日からインターンシップで何を意識すると



# oliveto(更年期 Community)

## ミドルエイジのウェルビーイングを支援するコミュニティの発足

更年期症状は40代以降、男女問わず誰にも起こりうる心身の変化です。平均年齢が30代半ばと比較的若いメンバーが多いユーザーベースでは、当事者にとってチーム内でも「共有しづらい」「理解してもらえない」という課題がありました。この課題に対応するため、「ミドルエイジが心身の変化に向き合いながらサステナブルに働ける環境づくり」を目指し、5名のメンバーでコミュニティ「oliveto(オリベト)」を結成。

2023年に始動したこのコミュニティは、社内意識調査を実施し、その結果を基に社内イベント開催と、NewsPicksトピックス「[Our Journey to Aging Well](#)」にて連載記事の発信を開始しました。2024年は引き続き、ミドルエイジのキャリアとライフをサポートする活動を展開。より多くのメンバーの参加を促し、世代を超えた相互理解と対話の促進を目指して活動しました。

### 2024年度の展開

#### 5月社内イベント「自分の心の休ませ方」

僧侶・井上広法氏によるマインドフルネス講座 Self Awareness、Self Acceptance、Self Compassionについて学ぶ機会を提供。ハイブリッド形式で開催（会場参加20名定員）。

NewsPicks +dで記事化（NewsPicksにて再掲載も）

- ・思考や判断、評価からいったん離れ、心を休ませる2つの方法
- ・呼吸に意識を向け、自尊感情を満たすことで生活に変化が
- ・大事なのは「今」への意識。マインドフルなお坊さんの“答え”

#### 10月社内イベント「心の余白のつくり方」

トークセッションメンタルヘルスの専門家2名を招いて開催。大野萌子氏（日本メンタルアップ支援機構代表理事）とTomy氏（精神科医）によるトークセッション。対面形式で30名定員の少人数制イベントとして実施。

NewsPicks +dで記事化（NewsPicksにて再掲載も）

- ・「つらいかな」心のサインに気づき、バーンアウトを防ぐ方法
- ・以心伝心は幻想。職場も家庭も「共にいる時間」を大事に

## さまざまなギャップを解消する取り組み



# 合理的配慮とアクセシビリティの実践

ユーザベースのパーパス実現のためには、障害のあるステークホルダーを含めた「誰もが」、当社との全てのタッチポイントを公平に享受できることが理想的だと考えています。そのために「合理的配慮」を考えるプロジェクトを2023年に発足。

2024年4月の法改正を機に社内向けマニュアルと相談フローを整え、2024年7月には「合理的配慮について一緒に考える」をテーマに全社向けの社内発信を行いました。実際の社内ミーティングを字幕機能だけでどこまで理解できるか、読み上げ機能を使って自社ウェブサイトをどの程度理解できるかなどの体験コンテンツを盛り込み、一人ひとりのメンバーが自分ごととして捉えられるよう理解浸透を図りました。

また、コーポレートサイトの問い合わせページの改善や、Webアクセシビリティ向上委員会やa11yギルドチームを発足し、コンテンツやプロダクトのアクセシビリティ改善のための調査を引き続き行っています。

## さまざまなギャップを解消する取り組み



# Diversability 雇用とオンボーディング

## Diversability 雇用体制

私たちは一人ひとりのメンバーが互いを尊重しあいながら、Value のひとつである「異能は才能」を発揮していくことが事業・組織の成長ドライバーになると信じています。Diversability 雇用（障害者雇用）もこれを実現するためのひとつだと考えており、ユーザベースの一員としてパーパスの実現に向けて、自らがビジネスを楽しみながら活躍できるよう、日々体制をアップデートしています。

## 2024年に実施したこと

### 1. 関係機関との連携によるサポート体制の拡充

就労移行支援施設との連携を開始し、会社説明会の開催、求人情報の共有、勉強会への参加などを通じて連携の幅を広げています。これにより、採用時のミスマッチを減らし、安定した就労のためのサポート体制を強化。さらに、必要なメンバーには外部ジョブコーチによる業務指導も開始しました。

### 2. 受け入れ体制の強化

Diversability メンバーの入社時には、配属先のチームリーダー、HR のサポートスタッフ、本人の三者で合理的配慮について専用シートを用いて話し合い、相互理解を深め、障害特性や配慮について認識の齟齬が生じないように努めています。また、社内の有資格者である専属支援員が、各配属チー

ムに障害・疾病の基礎知識についてレクチャーを実施し、チームリーダーとの個別相談にも応じています。これらの施策を通じて、チームメンバーと当事者の双方にとって働きやすい就業環境の実現に取り組んでいます。

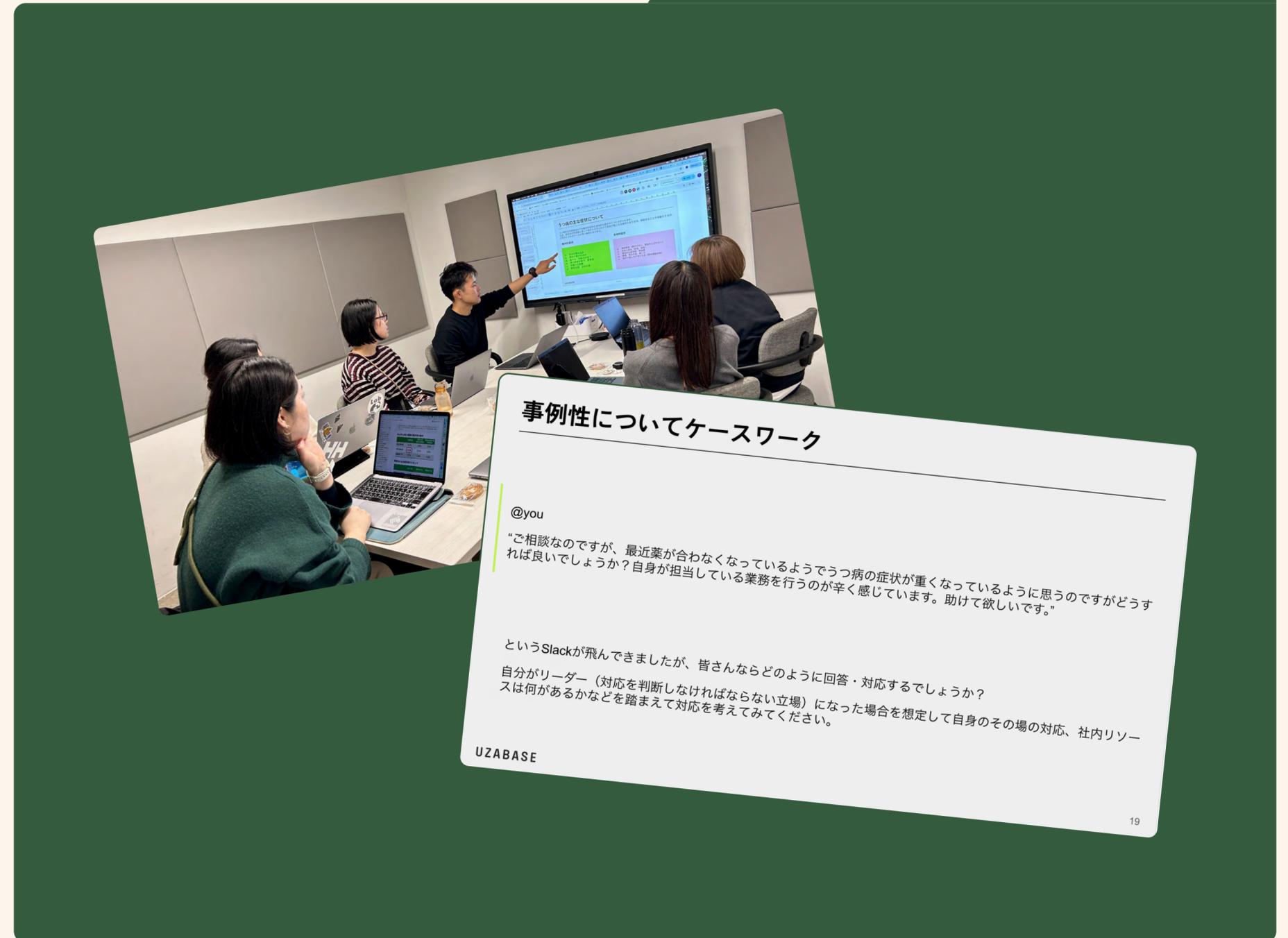
### 3. 通院休暇の導入(2025年4月から導入)

アルバイト雇用の Diversability メンバーにおいて、入社以降の体調管理が課題となっていました。この課題解決の一環として、障害者手帳を所持するアルバイトメンバーを対象に、入社後半年間(有給休暇の取得権利が発生するまでの期間)、月1日の有給通院休暇を付与する制度を新設しました。この制度により、Diversability メンバーの入社初期における平日通院の心理的・経済的負担を軽減し、より安定した就労環境の実現を目指します。

## 2021年から継続して取り組んでいる内容

- オンボーディング研修の拡充
- 受け入れチーム向けサポートガイドブックの拡充
- 受け入れチーム及び Diversability メンバーが利用できる相談窓口の運用
- Diversability メンバーにとって、フェアで納得度の高い報酬体系・評価制度の策定・運用

## さまざまなギャップを解消する取り組み



# UB Care、UB Talk(4つの相談窓口)、不妊治療相談窓口

## UB Care

UBCareとは?さまざまな局面でも、「異能は才能」を実現しつづけるためのサポートです。妊娠・出産・育児、結婚、介護、治療など、様々なライフイベントで万全な状況で働ける時、そうでない時、人生においてグラデーションは生じるもの。自分の力だけではどうしようもできない。誰かの助けが欲しい。社会構造上の課題がある。そんな時に、メンバーが安心して働ける環境を整備します。詳細は「HR Handbook」へ。

### 具体的な Care 内容

- 産休・育休明けオンボーディング
- 子連れ入社歓迎
- 結婚出産休暇&お祝い
- 不妊治療相談窓口:コウノトリBenefit (Japan Officeのみ)
- 病児保育補助・介護支援補助・シッター代補助 (Japan Officeのみ)
- 子女教育手当 (China, Singapore Officeのみ)
- 健康に関する相談窓口 (社外カウンセリング、産業医面談)

## UB Talk(4つの相談窓口)

ユーザベースには、メンバーが困った時にサポートするための4つの相談窓口「UB Talk」があります。

### 1. もやもやよろず相談

2022年発足、2024年実績 21件  
内部通報制度は少し敷居が高いが「もしかしたらハラスメントかもしれない」と感じた時や、「上司との関係 がうまくいかない」「チーム内コミュニケーションで悩んでいる」など身近なモヤモヤを抱えている時に実名 で気軽に相談できます。

### 2. ナナメンター

2022年発足、2024年実績 3件  
キャリア／働き方に関する悩み相談がしたい時や、雑談したい、横のつながりがほしい時に、斜め上のメンターとカジュアルに1on1することができます。

### 3. 心身の健康相談

社外カウンセラーへの相談窓口は2022年5月発足、2024年実績 47件(申込みフォーム経由の件数)  
ストレスを感じたり心身の不調がある時、専門家によるカウンセリングや産業医の面談を受けてみた

い時に、労務の健康相談担当者を通じて産業医に相談する方法と、会社が契約する社外カウンセラーに自分自身で申し込む方法があります。

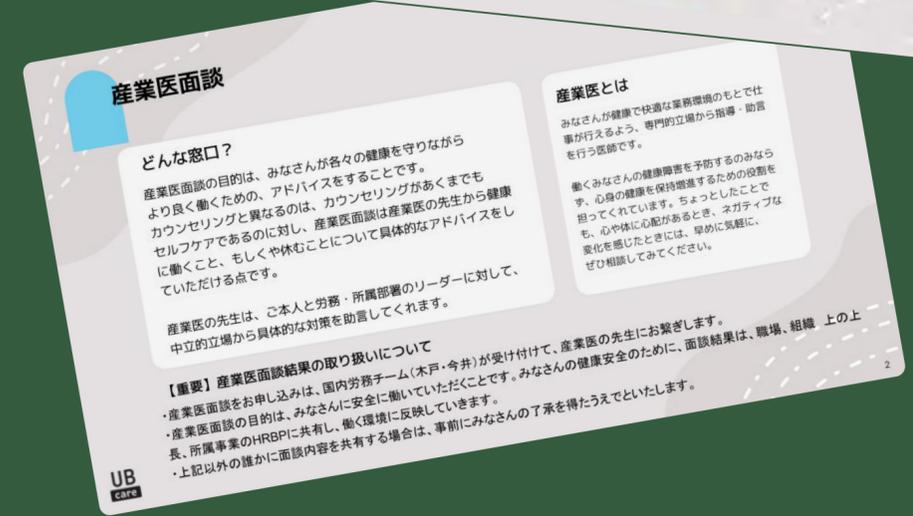
### 4. Diversability 相談

2023年発足、2024年実績 0件  
Diversability(障害特性)に特化した相談窓口です。社内の障害者職業生活相談員／発達障害しごとサポーターの資格取得メンバーが対応しています(詳細は [P.44を参照](#))。

## 不妊治療相談窓口

UB Careのひとつとして、2021年度から不妊治療に関する相談窓口(コウノトリBenefit)を設置しました。社内における利用率も比較的高く、利用したメンバーからは、心理的な安全性が非常に高まったというコメントを複数もらっています。今後は不妊治療を考えている当事者だけでなく、それ以外のメンバーにとっても、自身のライフスタイル設計に役立つセミナーなどの実施も検討していきます。(相談サービス利用状況:2024/1/1~2024/12/31の利用者延べ人数40人。うち、病院・クリニック紹介数8件。)

## さまざまなギャップを解消する取り組み



# NewsPicks for WE

NewsPicks for WEは、次世代の働く女性を支援するプロジェクトとして2021年にスタートしました。望むキャリアを実現させるために努力する女性たちを応援し、彼女らが能力を発揮できることが企業や社会の成長・発展にも寄与することを、ファクトベースで発信しています。また、働く女性同士が意見交換をし、キャリア形成のためのナレッジを共有したりする場や、人事・DEI担当の方々が自社の活動を報告し合い学び合う場なども、定期的に提供しています。これまで日本のビジネスシーンで道を切り拓いてきたトップランナーたちから、次世代を担う女性たちへサステナブルなバトンを渡し、企業やビジネスシーンの意思決定における女性割合の向上を目指します。

## 具体的な2024年の取り組み

- 国際女性デーにおける「WE CHANGE AWARDS 2025」の開催、発信
- 企業の人事・DE&I担当者を中心としたコミュニティ「WE CHANGE COMMUNITY」が2025年4月から始動、女性活躍を推し進める企業と学び・交流の場を提供
- Podcast「WOMANSHIP -はたらく私たちのお悩みサミット-」での発信
- 働く女性同士で、意見交換やナレッジ共有できる機会の創出
- D&I先進企業による事例や、ロールモデルとなる女性リーダーに関するコンテンツ発信

## 事業等を通じた社会への取り組み



# 多様なロールモデルの社内外への発信

D&Iプロジェクトが始動した2020年当時、ユーザベースの全グループにおける女性管理職比率は20.4%（2020年末時点）であり、全従業員における女性比率（43.1%）と大きな乖離がありました。また、「本当はリーダーになりたい、でも一歩踏み出せない」という女性メンバーも少なからずいることがわかりました。そこで、ユーザベースの多様なリーダーに光を当てる企画、Diversity Empowermentシリーズを2021年度にスタート。

2024年度はDEIBに関する記事をUzabase Journalで3本公開しました。さまざまなジェンダーギャップを解消する取り組みの結果、全グループにおける女性管理職比率は、2024年12月時点で31.7%となっています。

[Uzabase Journal - DEIB](#)

## 事業等を通じた社会への取り組み



# ONE MORE THING

DEIBは継続的な取り組みです。

多様な視点を取り入れることで新たな気づきが生まれ、その方向性は絶えず進化し続けます。

私たちは、DEIBの推進が一社の取り組みを超え、

社会全体に波及することでより大きな社会的インパクトを生み出すと確信しています。

DEIBの実現に向けて、共に歩みを進めていただける皆様からのお声掛けを心よりお待ちしております！

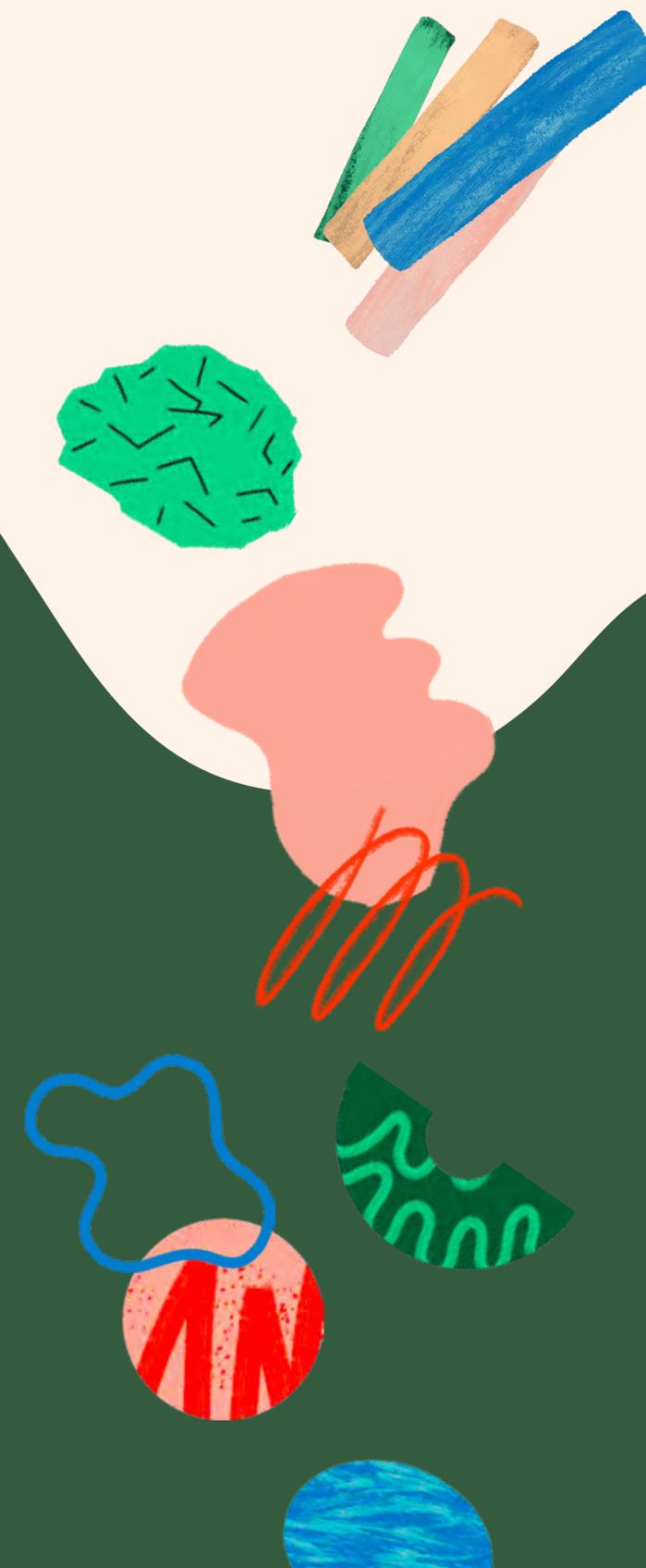


# DEIB REPORT 2025

DIVERSITY  
EQUITY  
INCLUSION  
BELONGING

## Credits

Project Management	リリヤ モルチャノワ
Creative Direction	犬丸 イレナ
HR Data Management	寺本 綾子、石平 ひかり、田地川 直哉
Editing	筒井 智子、石川 香苗子
Localization	ローラ ウェイクフィールド、コーディー ブランスカム
Production Management	藤原 来未
Editorial Design	南澤 裕文
Cover Illustration	杉野 亮
Graph Design	片岡 圭子



# UZABASE

本資料は当社の著作物であり、著作権法により保護されております。

本資料を複製、翻案、公衆送信、引用、転載、販売、頒布、第三者への提供、出版、

その他これに類する利用行為(著作権に違反する行為や当社の利益を害する一切の行為を含みます)をすることはできません。

発行元 株式会社 ユーザベース

〒100-0005 東京都千代田区丸の内2-5-2 三菱ビル

© 2025 Uzabase, Inc. All rights reserved.