

# Speeda事業 採用説明資料



# 目次

<b>1</b>	<b>会社概要</b>	P6
<b>2</b>	<b>Speeda事業</b>	P10
<b>3</b>	<b>企業カルチャー・評価制度</b>	P20
<b>4</b>	<b>働く環境・福利厚生</b>	P25
<b>5</b>	<b>FAQ</b>	P28
<b>6</b>	<b>参考資料</b>	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	1093名（2024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CEO 稲垣 裕介
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「Speeda」、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。



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



2008年	2009年	2013年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
4月 創業		4月 SPEEDA アジア進出 (シンガポール、 上海、香港)	10月 株式会社 ニュース ピックス 法人化	1月 SPEEDAの リサーチ 拠点をス リランカ に設置	1月 株式会社 ジャパン ベンチャー リサーチ 子会社化	2月 株式会社 UB Ventures 設立	11月 株式会社 アルファ ドライブ 子会社化	3月 Enquireと 資本業務 提携	4月 株式会社 ミーミル 子会社化	4月 株式会社 FORCAS ・ 株式会社 INITIAL 吸収合併	12月 カーライル グループに よるTOB	2月 上場廃止	5月 株式会社 アルファ ドライブ カーブ アウト
				10月 上場				10月 Quartz 事業 撤退	10月 株式会社 UB Datatech 設立		7月 株式会社 ニュース ピックス 吸収合併		

2

## Speeda事業

Speeda・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。

「Speeda」とは

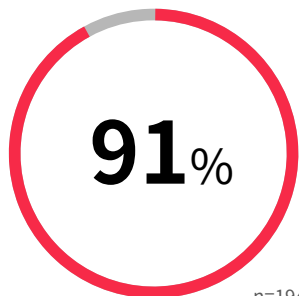
未来を見通す経済情報基盤を活用した、経営のスピードを上げる情報プラットフォームです。



## Speedaの導入・利用による効果

効果 1

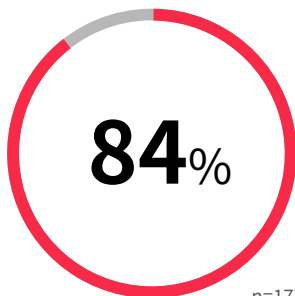
調査分析の時間が  
削減



n=194

効果 2

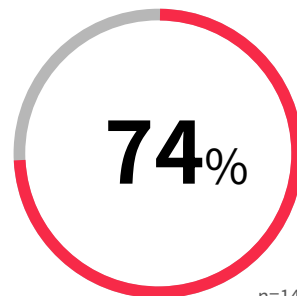
戦略精度が  
向上



n=177

効果 3

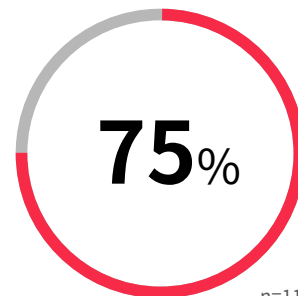
経営の打ち手  
増加



n=149

効果 4

継続的な収益・利益の  
拡大に貢献



n=110

※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

# プロダクトの価値

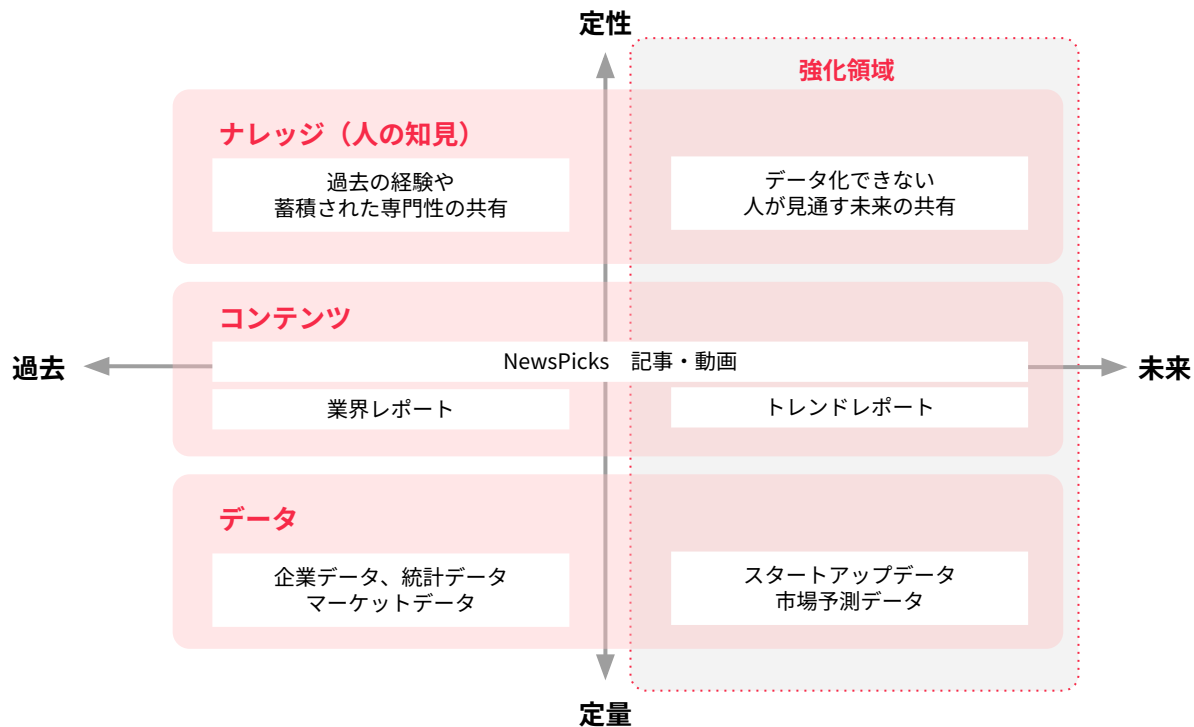
ワン・Speeda（Speeda製品の複数導入）により、戦略策定～実行をシームレスにして、経営のスピードを上げます。



## プロダクト戦略 (1)

# 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

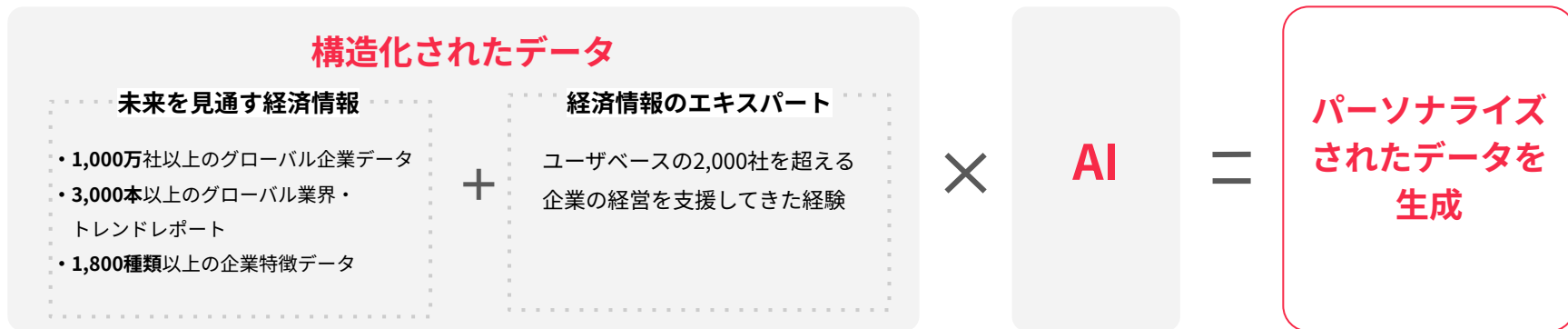
定量と定性。過去から未来。特に重要なのは、「未来を見通す」ための情報であり、直近数年において、その領域の情報を強化しています。



## プロダクト戦略 (2)

# 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「Speeda」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)

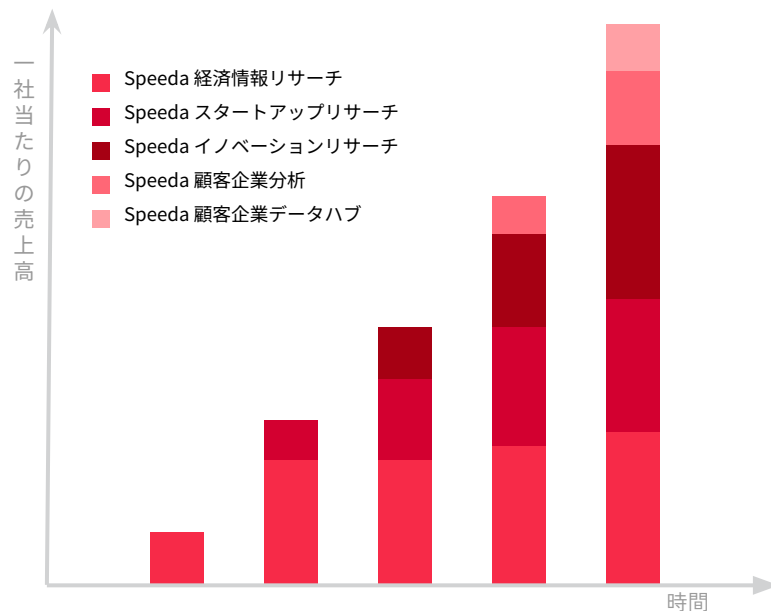
最初は比較的小額なプロダクトの導入から始め、確かな成果を出し、顧客との信頼を築きます。

Speeda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



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

## 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

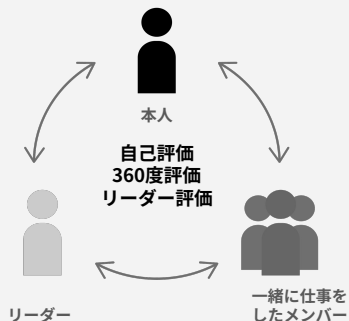
パーパスへの共感は事業を通じて成熟できるものと考えていますが、人の価値観や大切にしているものが大きく変わることはあまりないと考えています。個人の価値観とThe 7 Valuesというユーザベースの価値観がフィットしていないと、あらゆる意思決定において歪みが生じ、パーパス実現する前にバリューのズレで起きる問題に気をとられてしまいます。

## 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。



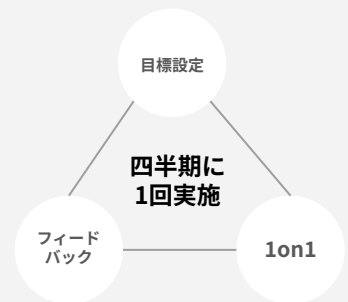
#### タイトル及び 給与テーブルの公開

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		

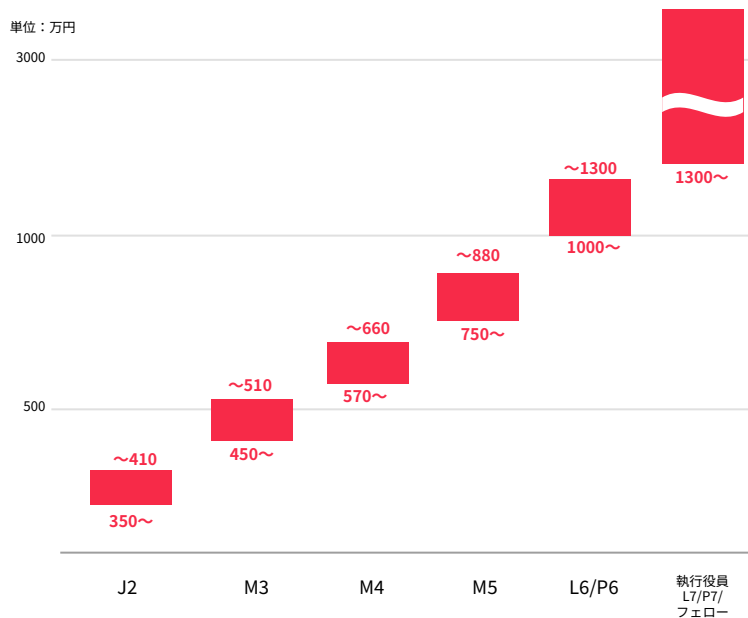
#### 評価サイクル

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。

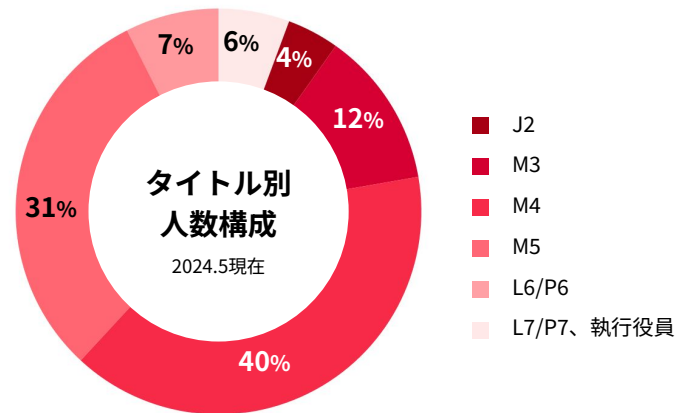


※一部事業では半年に1回のフィードバック

## タイトルに応じた想定年収（ストックオプションを除く）



※Speeda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)

### 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)

### 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

### 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

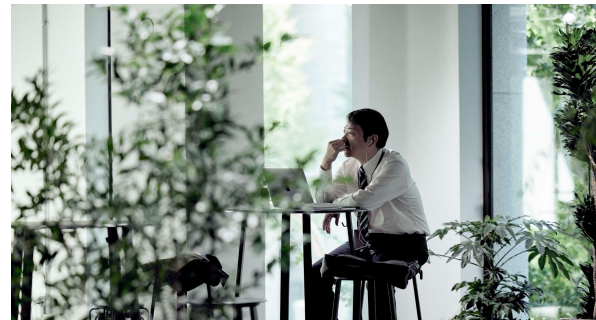
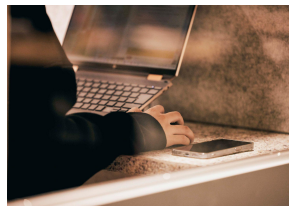
## 働き方についての考え方

# 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、給与等に関するコスト観点から、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。

ユーザーベースを  
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

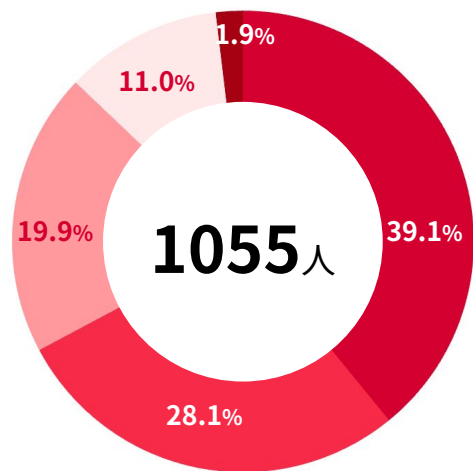


# 6

## 参考資料

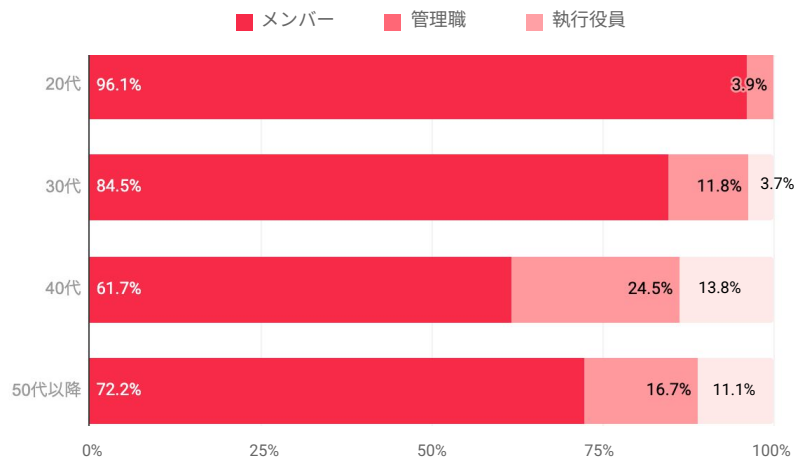
## 数字で見るユーザベース (1)

### 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）

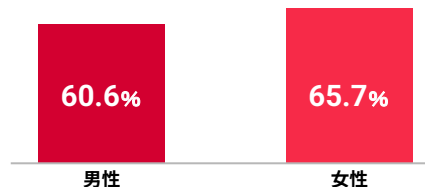
### 全メンバーのジェンダー比率



※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ついても22.0%となり、着実に増加しています。

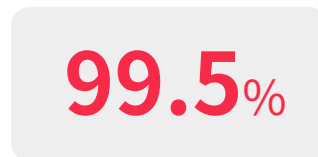
『令和4年度雇用均等基本調査（P.8）』より <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/02.pdf>  
※2023年12月31日時点の在籍社員が対象。管理職とはチームリーダー以上を指す（執行役員を含む）

### 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、オフィスに出勤して協働する時間を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**カ国、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**カ国、地域

日本、シンガポール、中国、  
スリランカ、アメリカ合衆国