



DEIB

Diversity

Equity

Inclusion

Belonging

REPORT

2024

UZABASE

DEIB

Diversity

Equity

Inclusion

Belonging

REPORT

2024

UZABASE

はじめに

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。



目次

01	ユーザーベースが考えるDEIBについて	P4-10
02	ユーザーベースの多様性の現状	P11-21
03	2023年度のコミットメント振り返り	P22-23
04	2023年度の取り組み紹介	P24-51

ユーザーベースが考えるDEIBについて

ユーザーベースのDEIB（Diversity, Equity, Inclusion & Belonging）推進体制

ユーザーベースでは、DEIBに関する社内施策実行・モニタリング・評価を行う、DEIB Committeeが組織化されています。



（取り組みの詳細はP.24～）

DEIB活動の原点

2020年6月、当時のCEO・梅田 優祐（ユーザベース共同創業者）が全社に向けて以下内容の発信を行いました。

「ユーザベースには本当の機会平等が存在するのか。」

今回、アメリカで起こっているBlack Lives Matter運動は改めてDiversityとは何かをしっかりと考えるきっかけになっています。ユーザベースはThe 7 Valuesの7番目に記載されている通り、異能は才能（We need what you bring）を大切にし、価値観、人種、宗教、性別、性的指向などに関係なく、機会の平等が担保される会社をしているつもりだし、そうでなければいけないと信じています。

ただ、本当に掲げている理想通りになっているのか？、この機会にしっかり見つめ直したいと思いました。Diversityと一言で言っても論点は多岐に渡ります。そこで僕はまず最初の出発点として、「このユーザベースが本当に機会の平等が担保された場所になっているか」を見つめ直すところから始めたいなと思っています。



「ユーザベースには本当の機会平等が存在するのか。」

この発信をきっかけに、「ユーザベースに機会平等はあるか」を問う社内アンケートを実施。約30%が「ない」と回答したことを受け、経営陣として、フェアネスが担保されていない社内状況に危機感が生まれ、D&I (Diversity & Inclusion) プロジェクトを始動しました。

DEIB活動の現状

それから3年半。2024年2月に改めて社内アンケートを実施した結果、「ユーザーベースで平等な機会が提供されなかったことを目にしたことがある、または、自身がそのような対応をしてしまったり、されたりしたことがある」という回答者が以下「採用プロセス・業務・評価プロセス」の3シーン別すべて6%以下で、2020年対比で大きく減少しました。

「機会の平等性がない」と答えたメンバーの割合

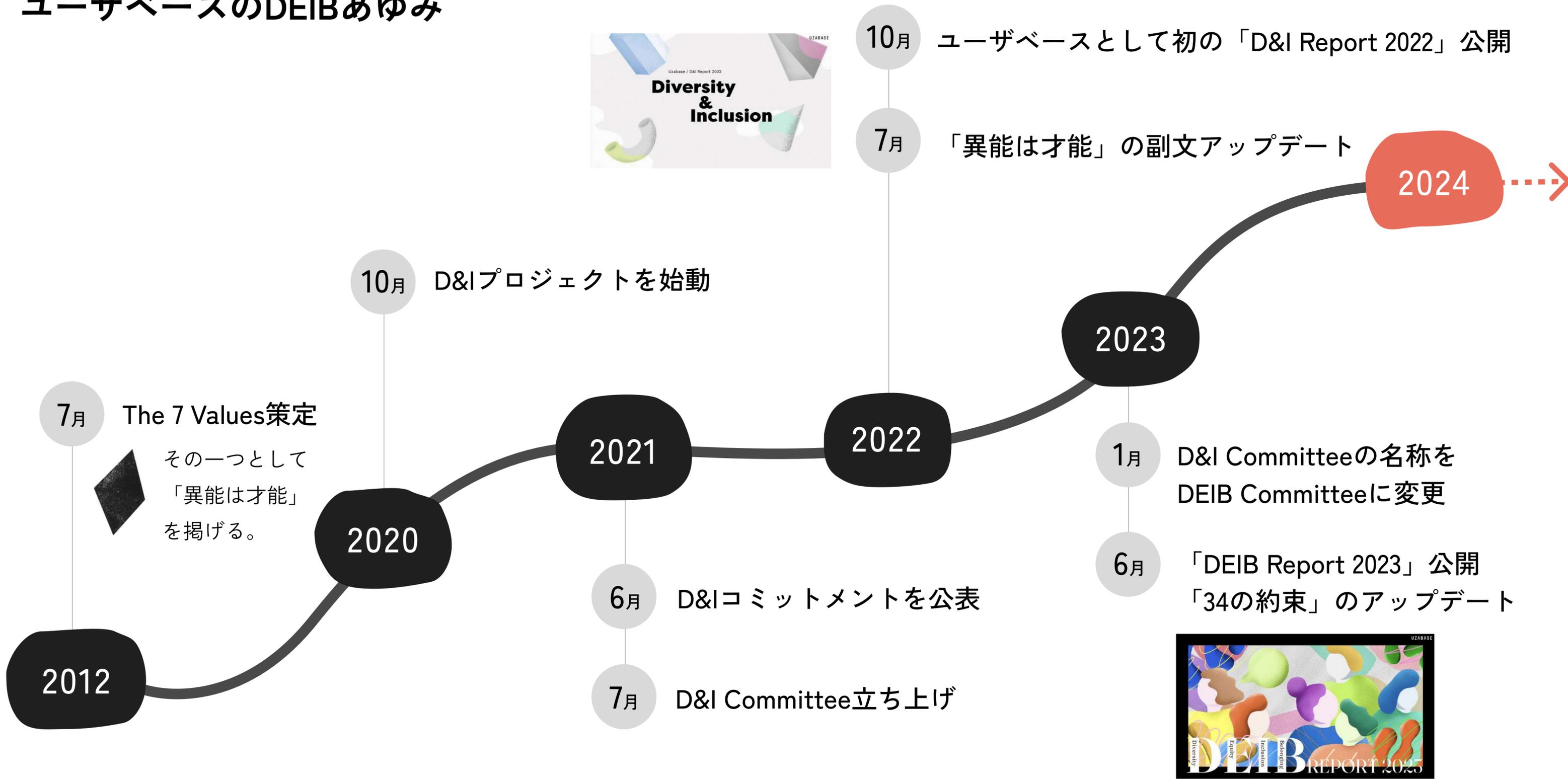
	採用プロセス	業務	評価プロセス
2020年	28.3%	28.3%	29.3%
	↓	↓	↓
2024年	2.8%	5.5%	4.7%

この改善は、制度整備（全社Competency Criteria策定、面接ハンドブック導入など）のほか、有志メンバーの自発的なDEIB浸透の取り組みの結果だと考えています。



一方、機会の不平等性があると認識されているポイントは、採用プロセスでは「性別」「経験」、業務では「経験」「身体・知的・精神特性」、評価プロセスでは「経験」の回答数が最も多く、今後は具体的な課題によりフォーカスした取り組みへのコミットメントを高めていきます。

ユーザーベースのDEIBあゆみ



「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のこと、「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。

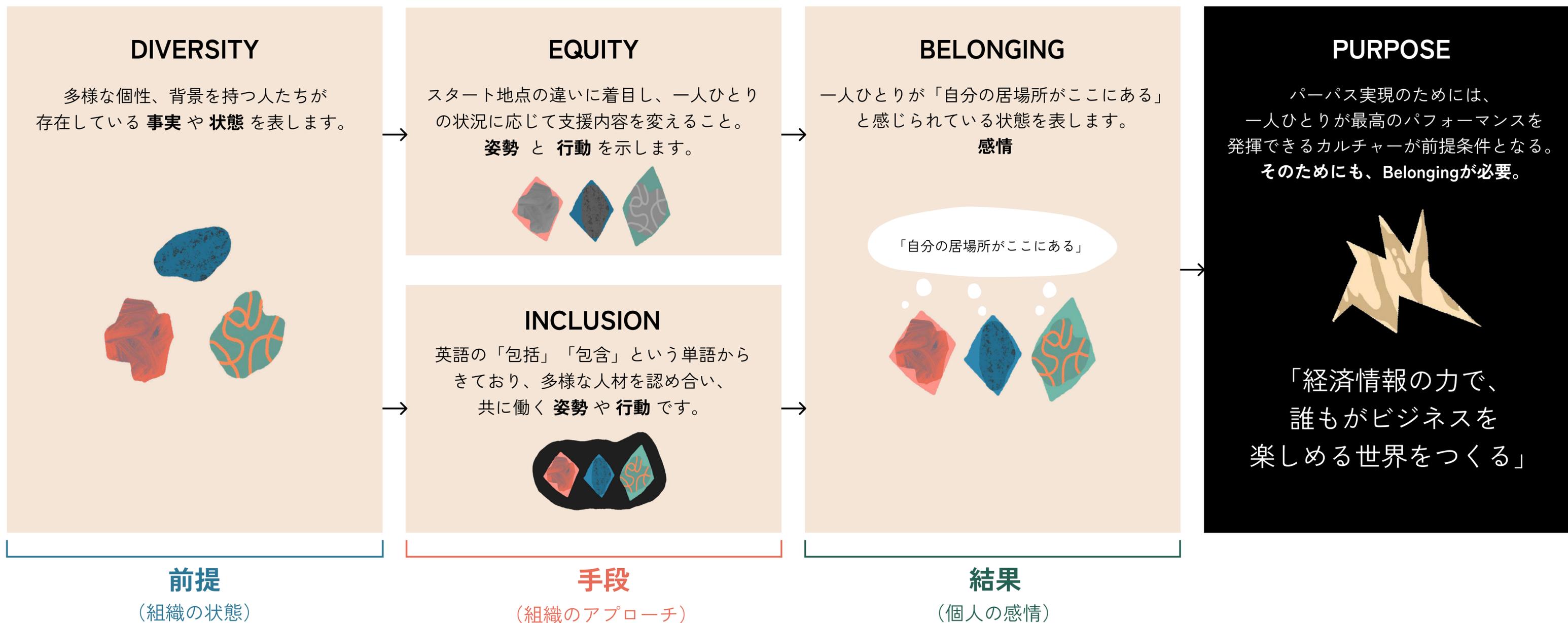
「ユーザベースには"完璧ではない自分"の居場所がある」と誰もが実感できる。それにより、一人ひとり異なる個性や才能が最大限発揮され、パフォーマンスが高まり、さらなる事業成長へと繋がっていく。

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」

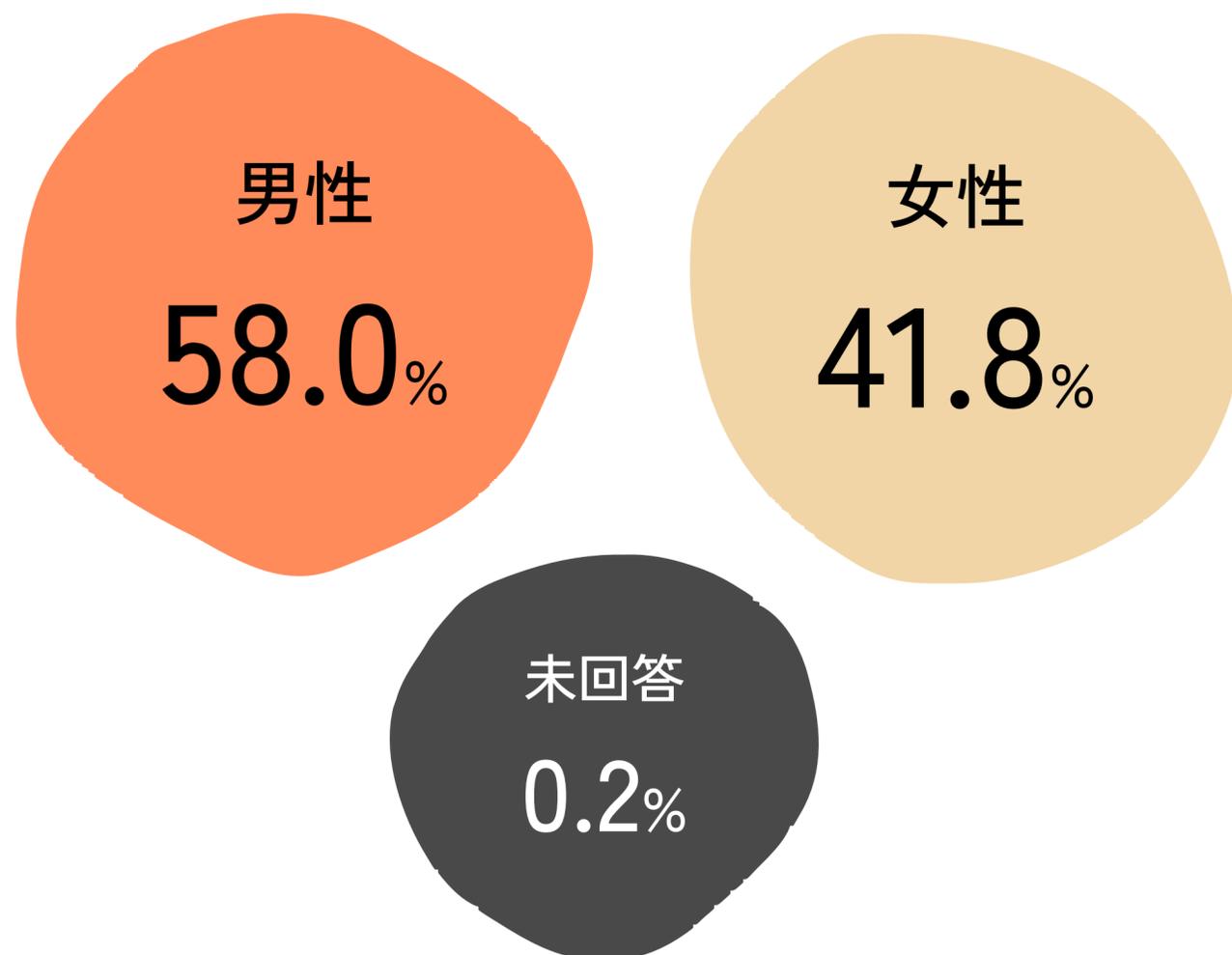
「ユーザーベースには"完璧ではない自分"の居場所がある」と誰もが実感できる。それにより、一人ひとり異なる個性や才能が最大限発揮され、パフォーマンスが高まり、さらなる事業成長へと繋がっていく。



ユーザーベースの多様性の現状

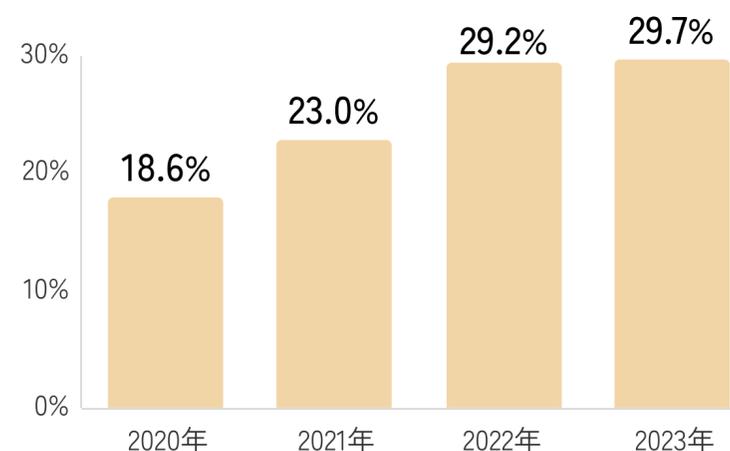
基本、すべてのデータは正社員（執行役員含む）・契約社員が対象。

全メンバーのジェンダー比率*1

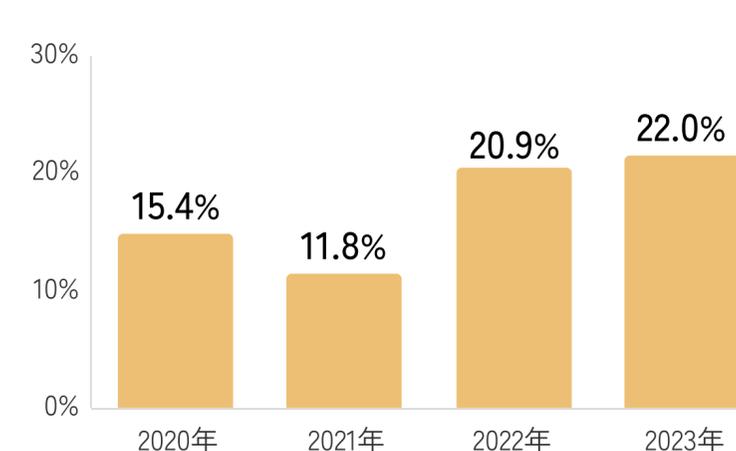


管理職以上の女性比率*2

管理職割合



執行役員割合



管理職に占める女性の割合は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*3。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。

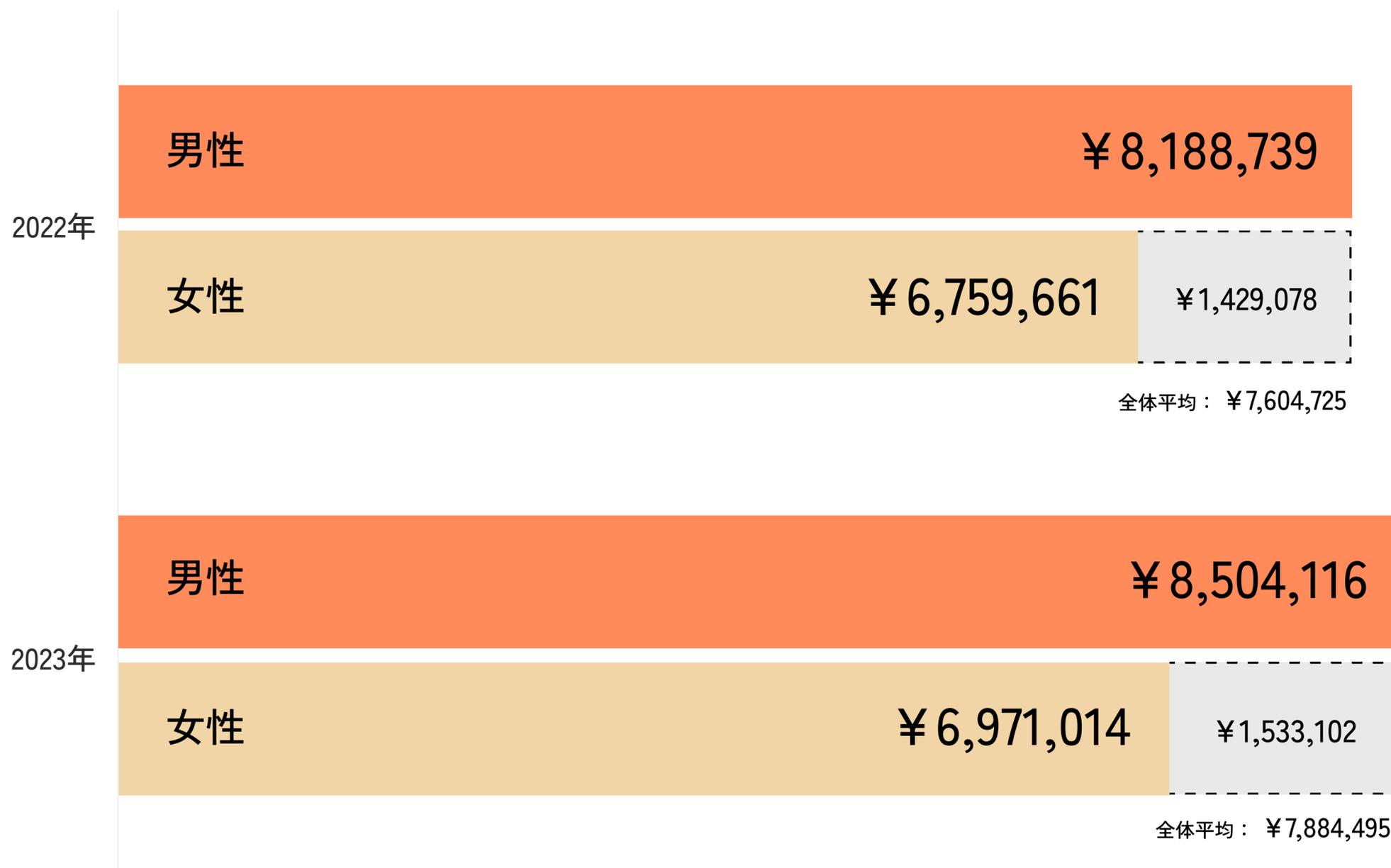
但し、全社員のジェンダー比率と管理職以上のジェンダー比率にはいまだに乖離が見られます。引き続き、ギャップがあることに課題意識を持ち、これを埋めるための取り組みを進めていきます。

*1 2023年12月31日時点の在籍社員が対象。

*2 各年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）。国内法人、海外法人の合計数。

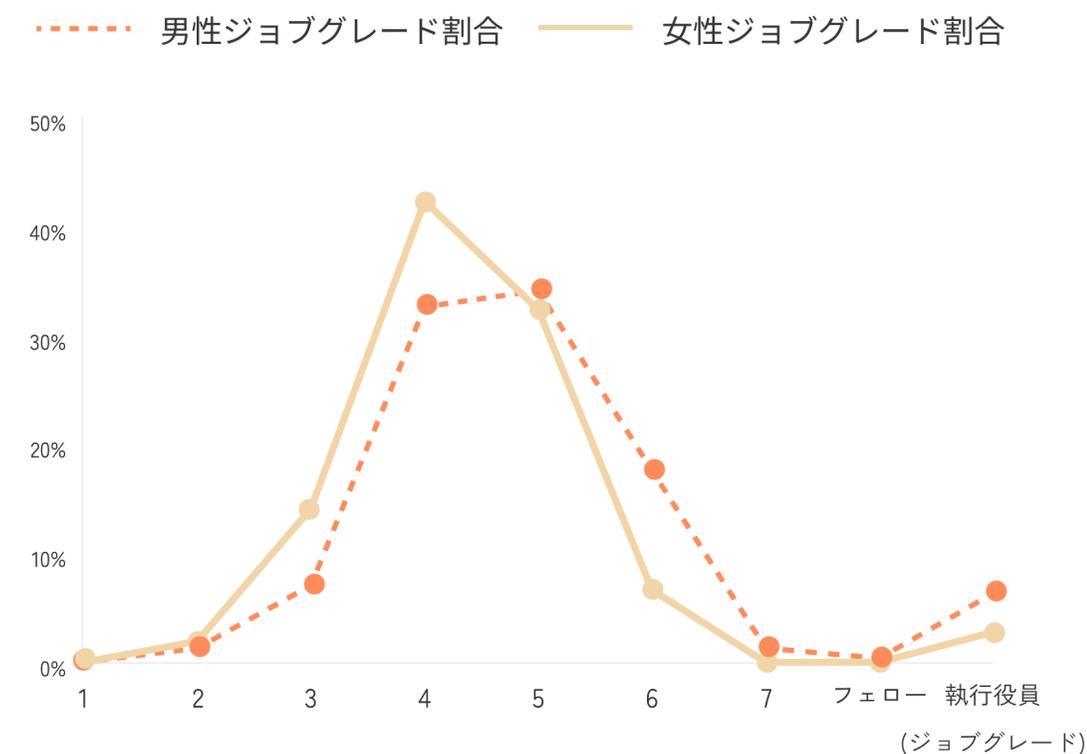
*3 『令和4年度雇用均等基本調査（P.8）』より <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/02.pdf>

男女の賃金差*1



男女の賃金差は、前年同期比で拡大する結果となりました。これは女性の管理職比率が低いことに加え、女性のジョブグレードが男性に比べて全体的に低いことが要因として挙げられます（下記図参照）。

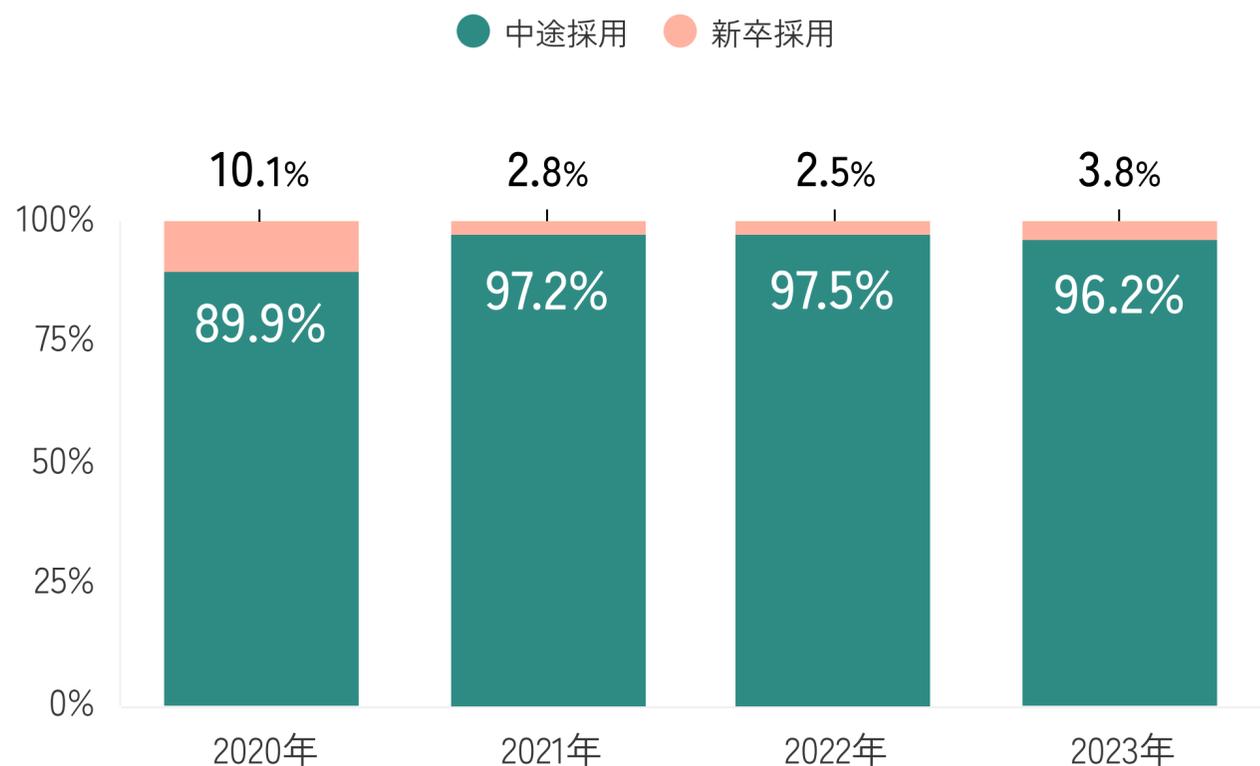
2023年度のジョブグレード別分布*2



*1 各年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。各年支給実額（残業代等含む）を集計。ただし、途中入社/休職者は各年末時ジョブグレードの想定年収で計算。

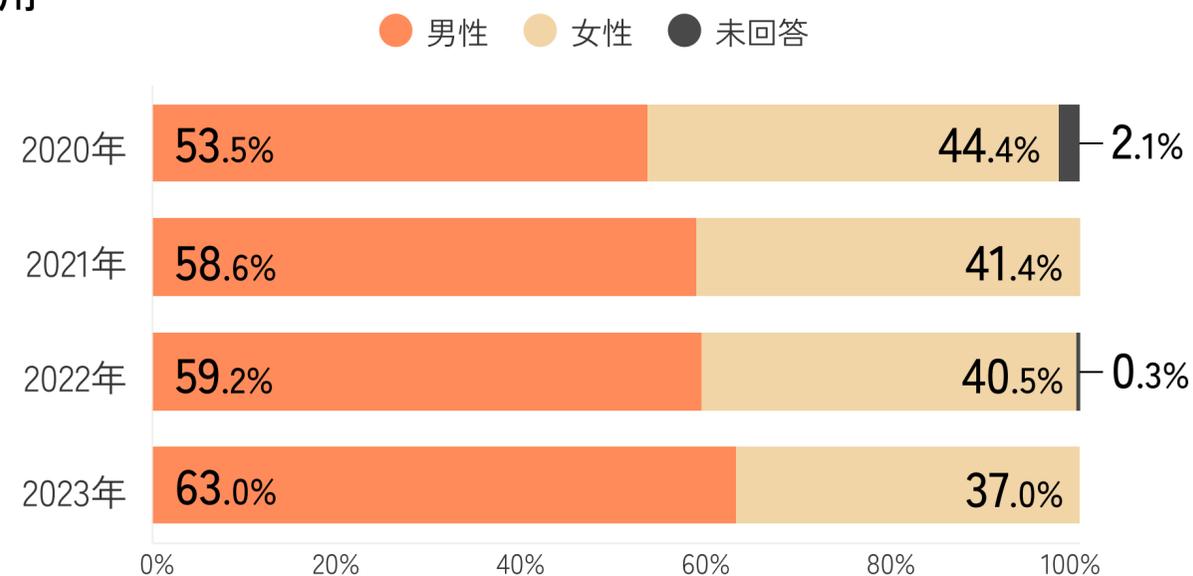
*2 2023年12月31日時点の在籍社員が対象。

中途・新卒入社比率*

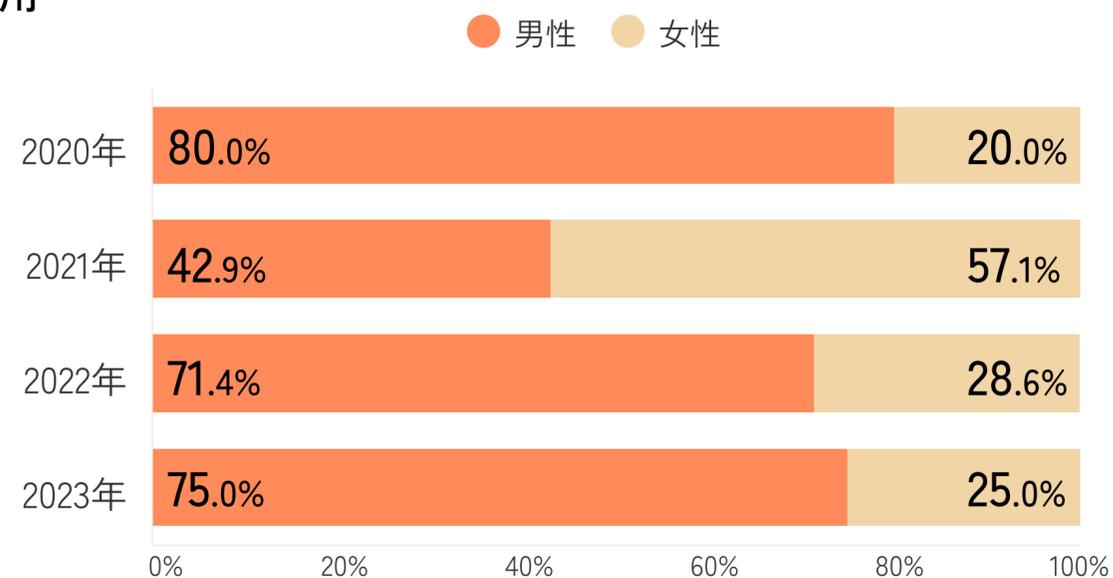


中途・新卒入社の男女比率*

中途採用

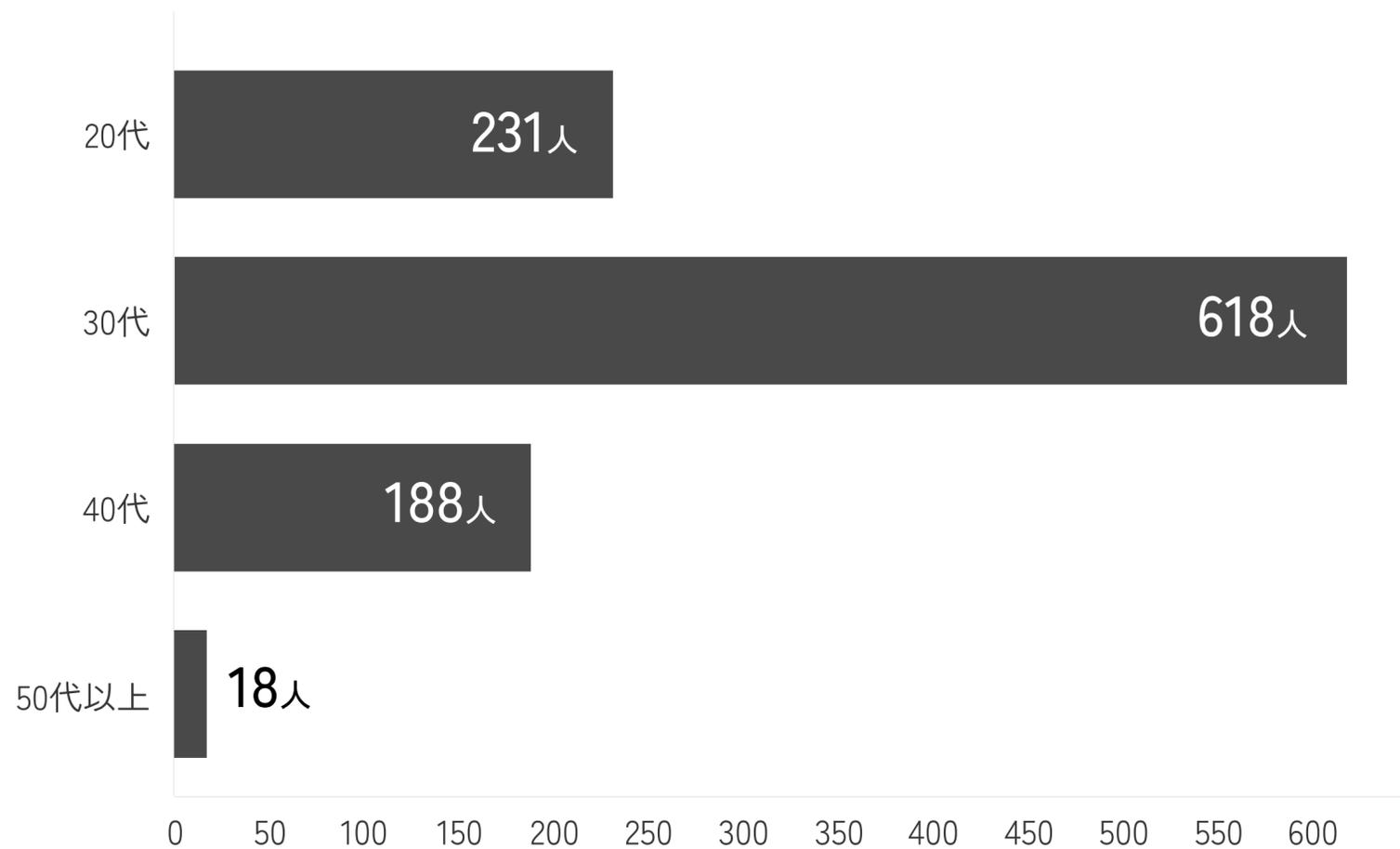


新卒採用

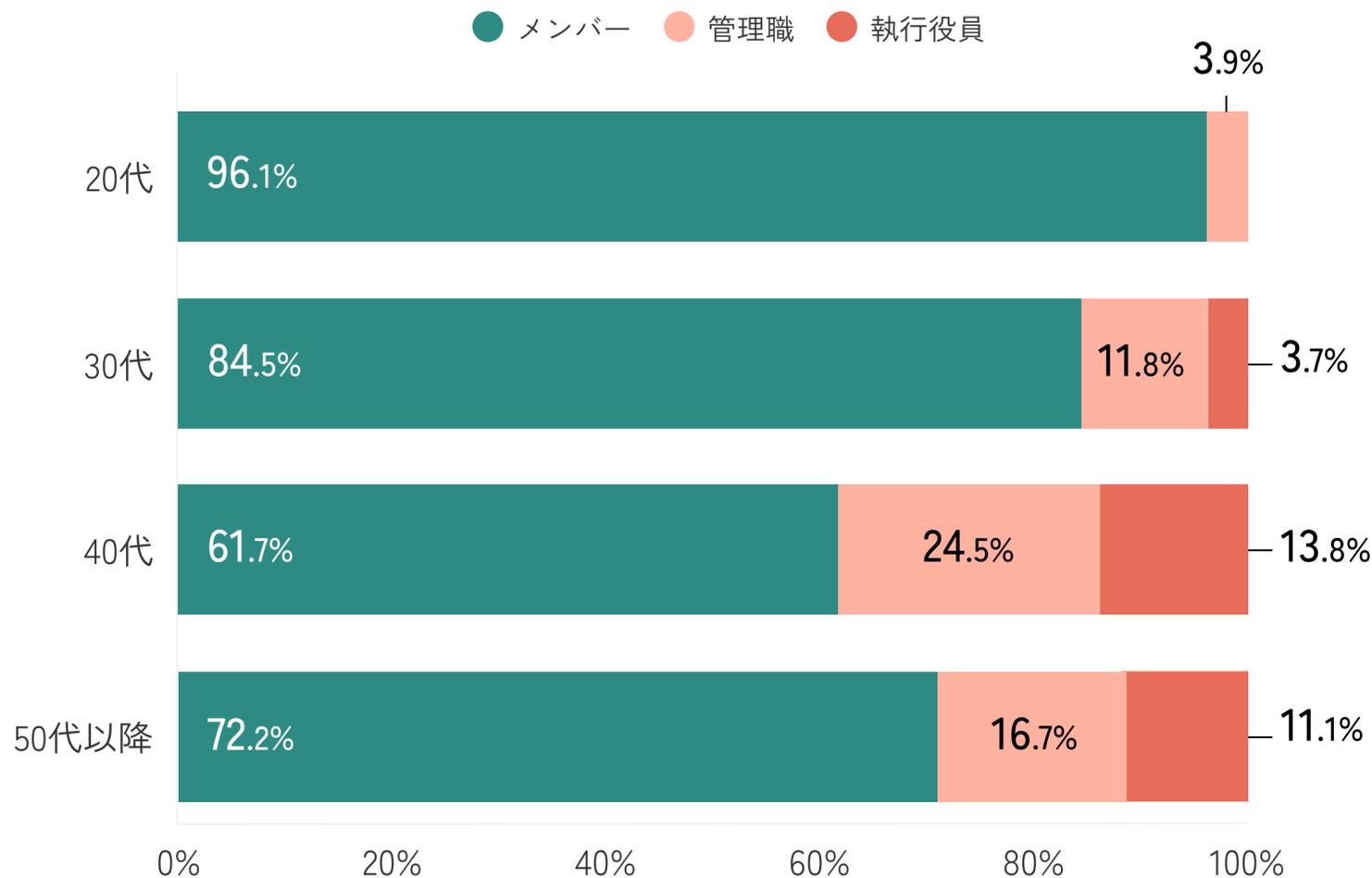


* 各年における1月1日～12月31日の入社人数。国内法人、海外法人の合計数。

年代別メンバー数*1



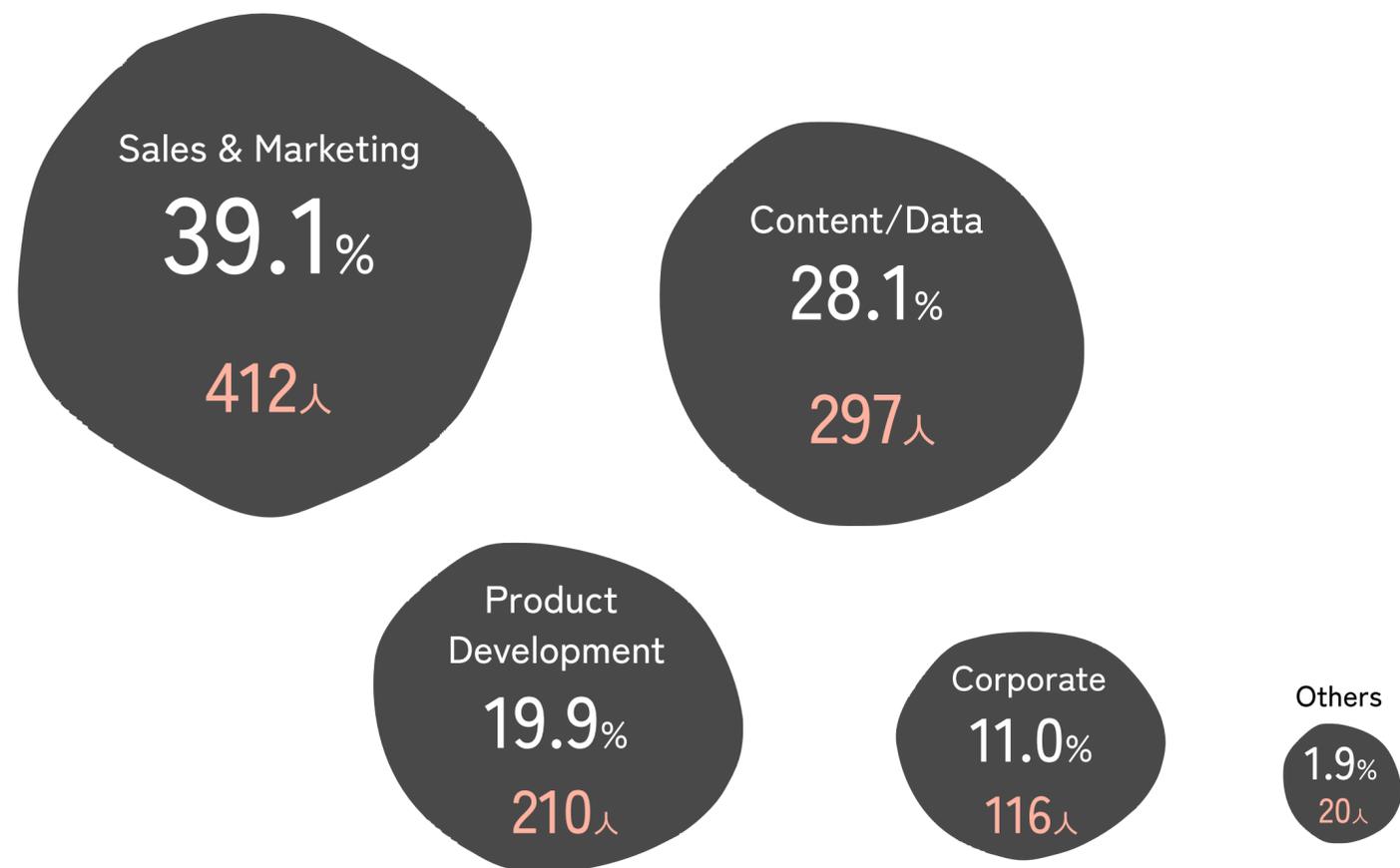
年代別メンバー比率*2



*1 2023年12月31日時点の在籍社員が対象。

*2 2023年12月31日時点の在籍社員が対象。国内法人、海外法人の合計数。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）。

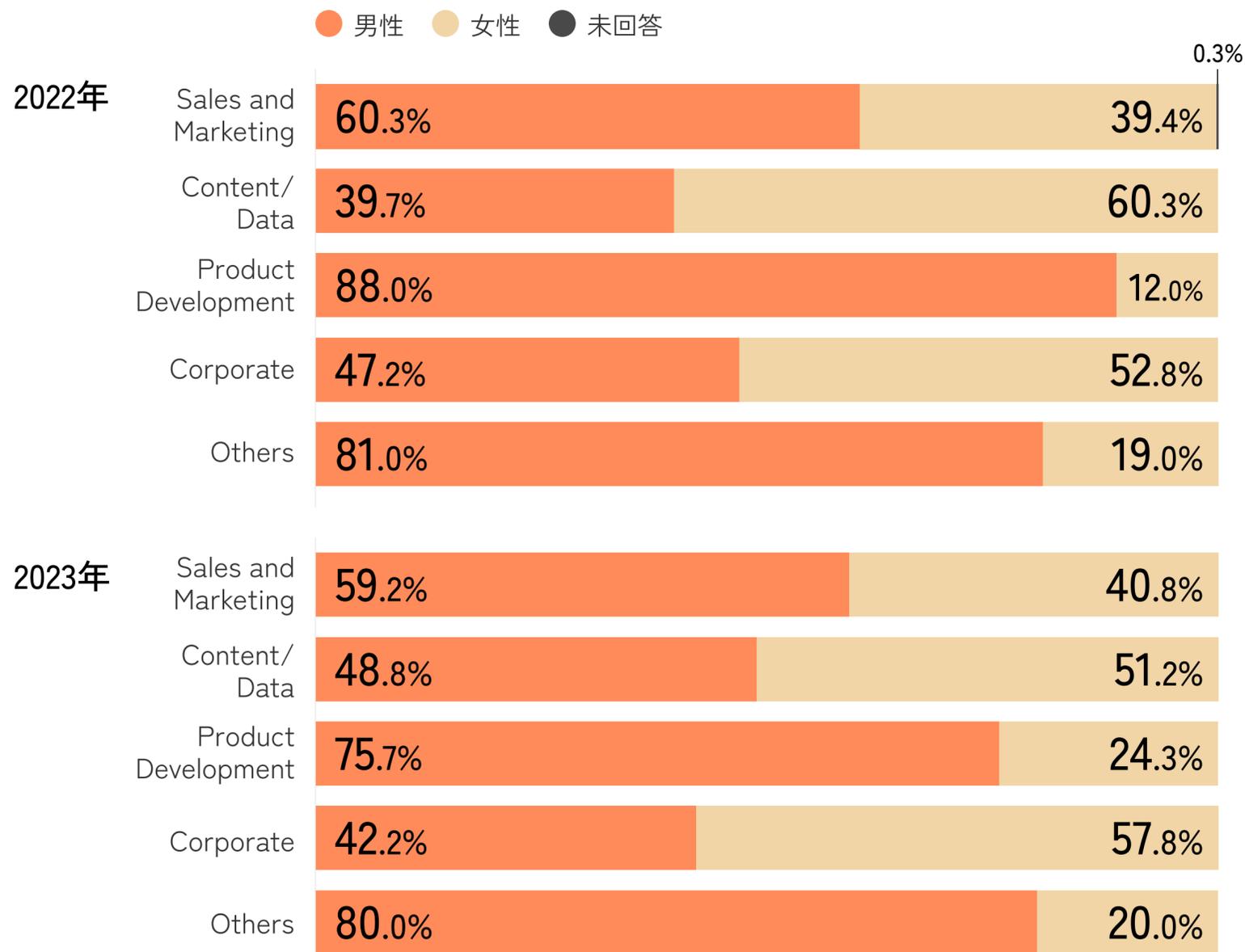
職種別のメンバー数*



職種の内訳

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

職種別のジェンダー比率*

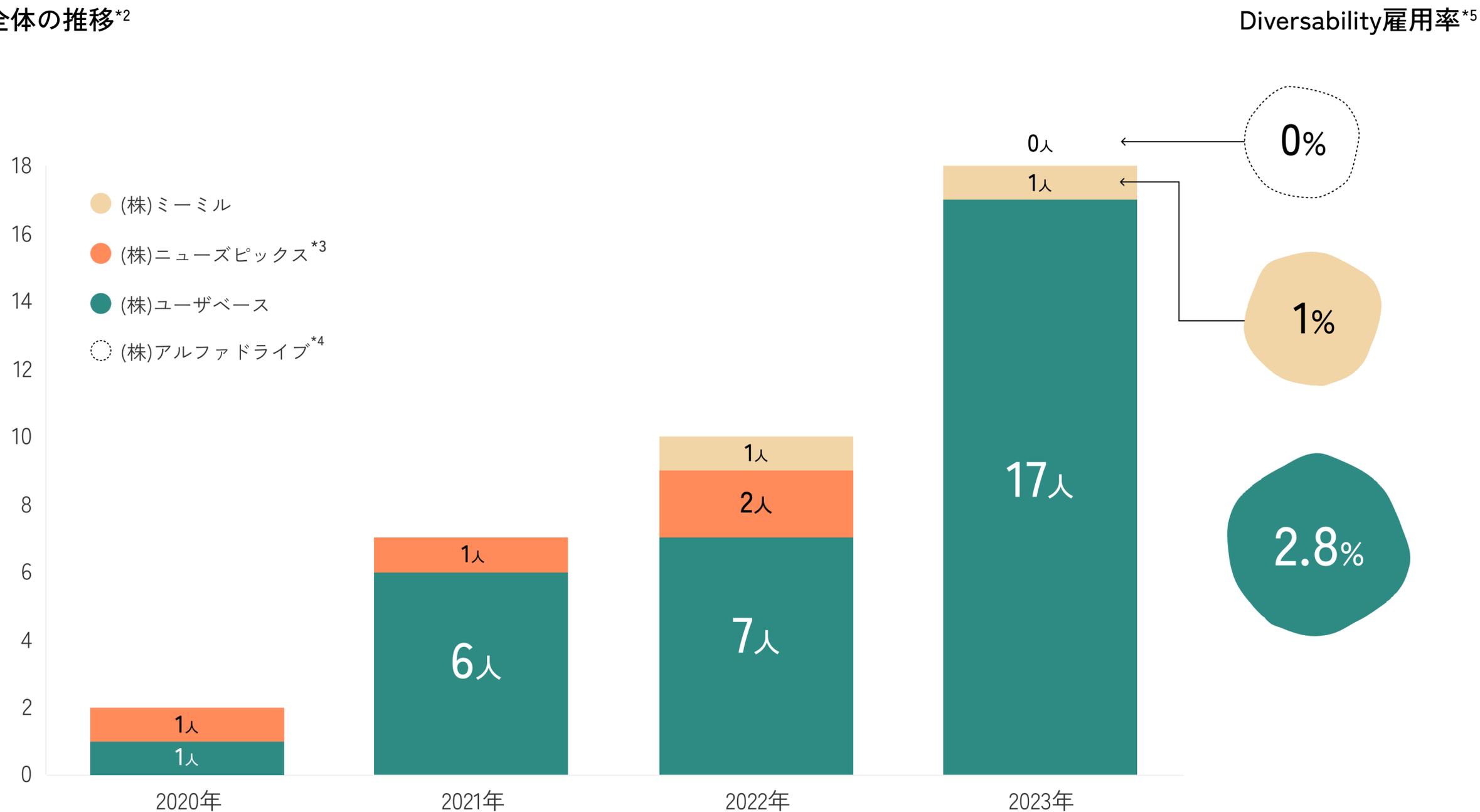


昨年に比較して、職種別のジェンダー比率のばらつきが軽減し、特にエンジニア等が所属しているProduct Developmentにおいてよりジェンダーバランスのある組織になりました。

* 2023年12月31日時点の在籍社員が対象。国内法人、海外法人の合計数。

Diversability^{*1}雇用 (障がい者雇用)

全体の推移^{*2}



ユーザーベースグループでは2023年、「Diversability雇用 (障がい者雇用)」を重点的に推進。その結果、(株)ユーザーベースは法定雇用率を満たすことができました。一方、同グループのうち障がい者雇用義務のある(株)ミーミルおよび(株)アルファドライブは満たしておらず、今後はユーザーベースでのDiversability雇用に関する取り組みを、グループ全体に展開していきます。なお、Diversability雇用の取り組み詳細はP.33-34に記載しています。

*1 Diversability (ダイバースアビリティ) : 「diverse (多様な)」 + 「ability (能力)」 の造語。「障がい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日時点のデータ。

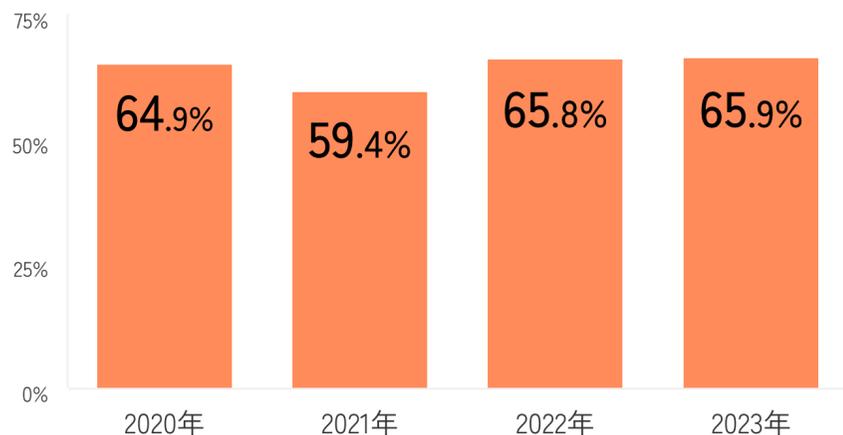
*3 2023年7月1日に(株)ユーザーベースと法人統合

*4 (株)アルファドライブは、一部事業のカーブアウトによって、2024年10月31日を目処にユーザーベースグループとの資本関係を解消する予定です。詳細については、[こちらのリリース](#)をご参照ください。

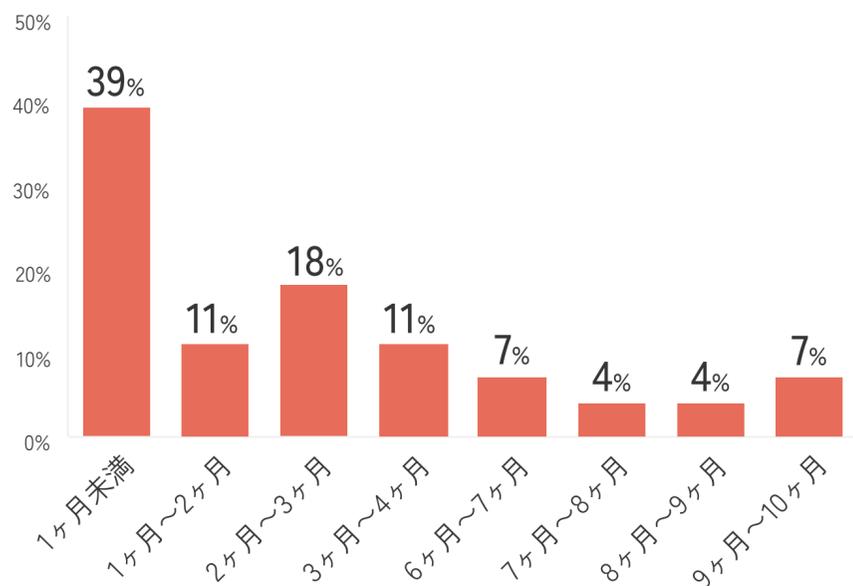
*5 2023年12月31日時点の在籍社員が対象。

男性の育休に関するデータ

育休取得率*1



育休取得日数*2



2023年の男性の育休取得率は65.9%と高い水準を維持。

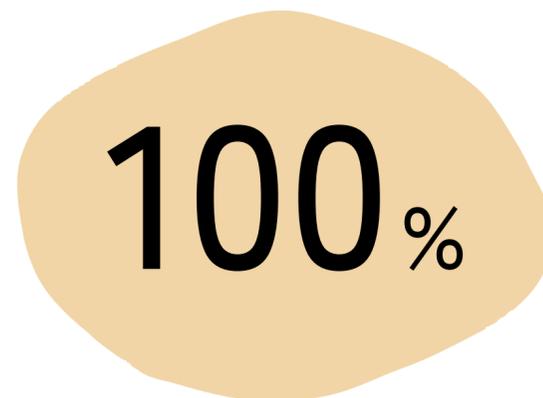
一方で、取得日数は1ヶ月未満に集中しています。中には、育休を取得するのではなく有給休暇で代替するメンバーも複数名いました。

今後は、男性が長期の育休を取得できるような取り組みについても検討していきたいと思います。

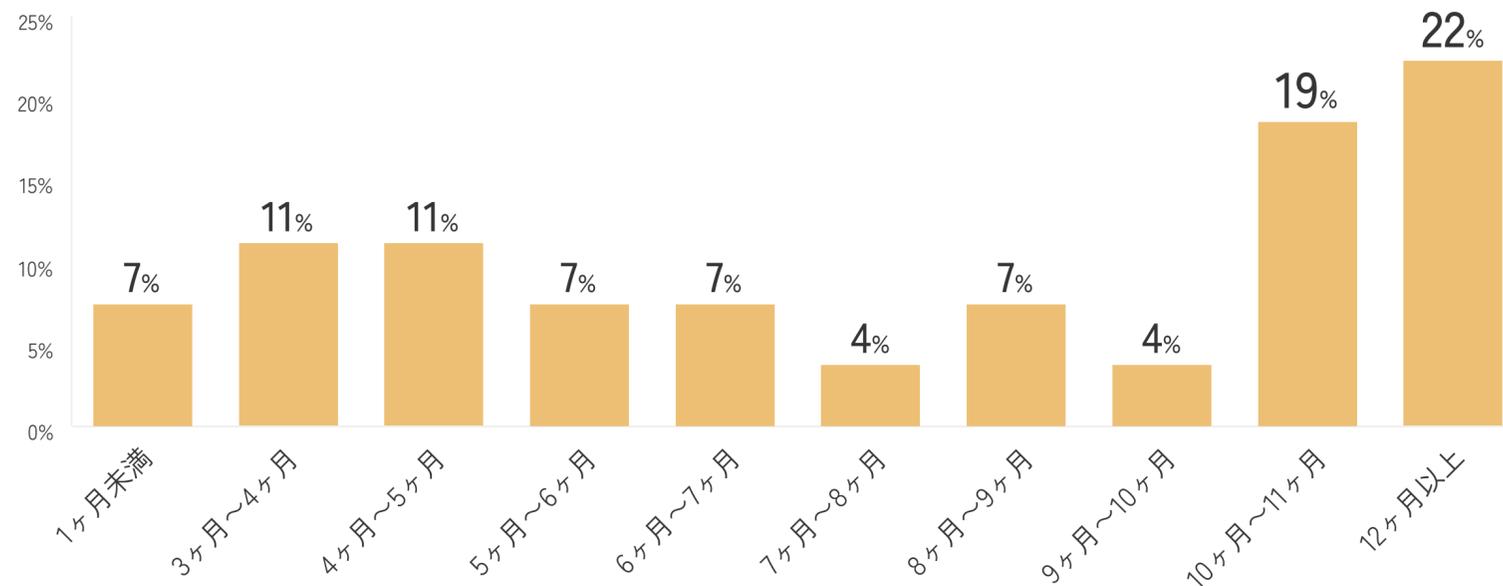
なお、産休育児休業からの復職率は、男女とも昨年と同様に100%でした。

女性の育休に関するデータ

育休取得比率*3



育休取得日数*4



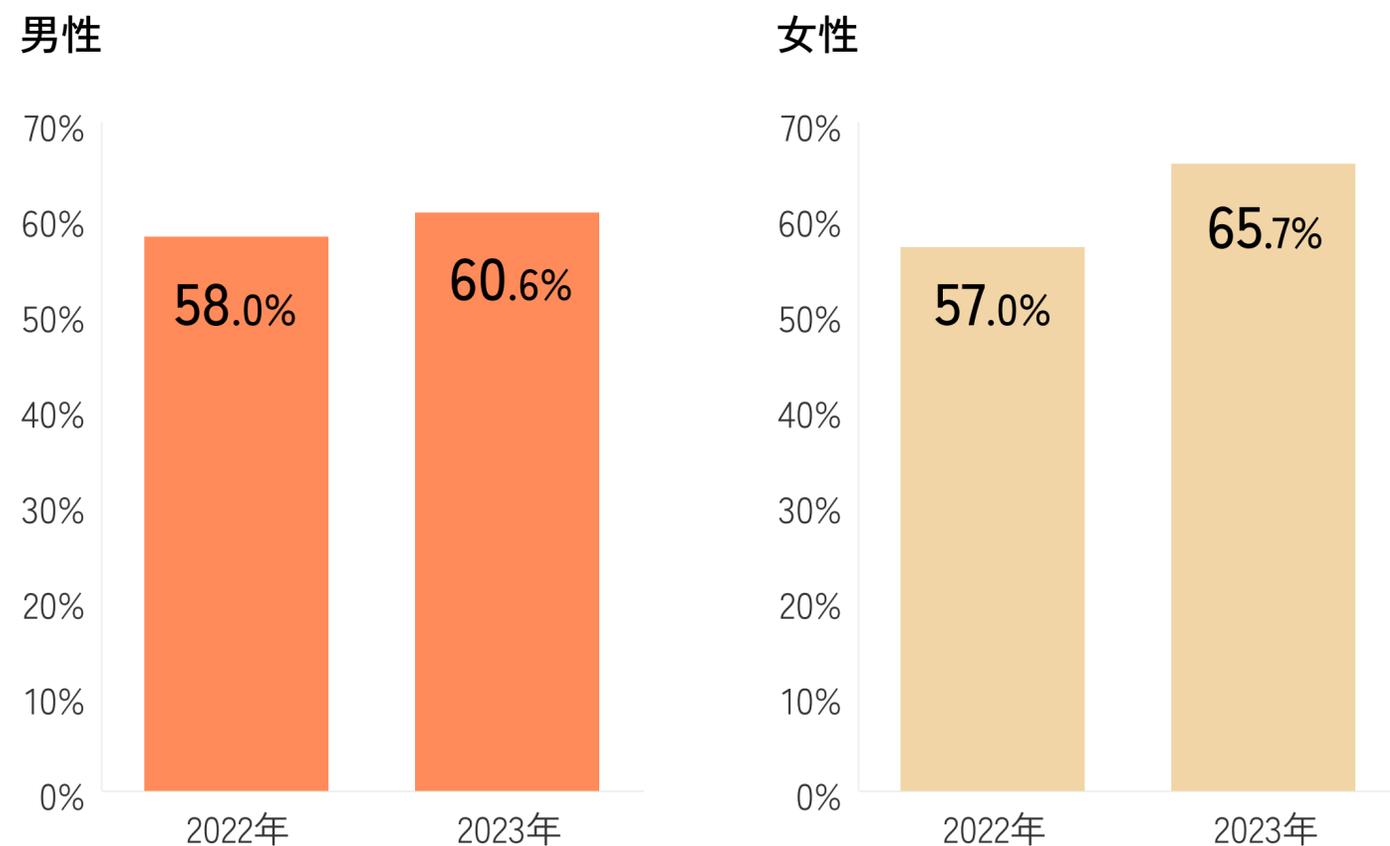
*1 各年の育児休業取得対象者の内に育児休業を開始した男性社員が対象。国内法人のみを対象に集計。

*2 2023年中に育児休業を開始した男性社員が対象（育児休業中の場合、終了予定日で算出）。国内法人のみを対象に集計。

*3 2023年中の育児休業取得対象者の内、育児休業を取得した女性社員。国内法人のみを対象に集計。

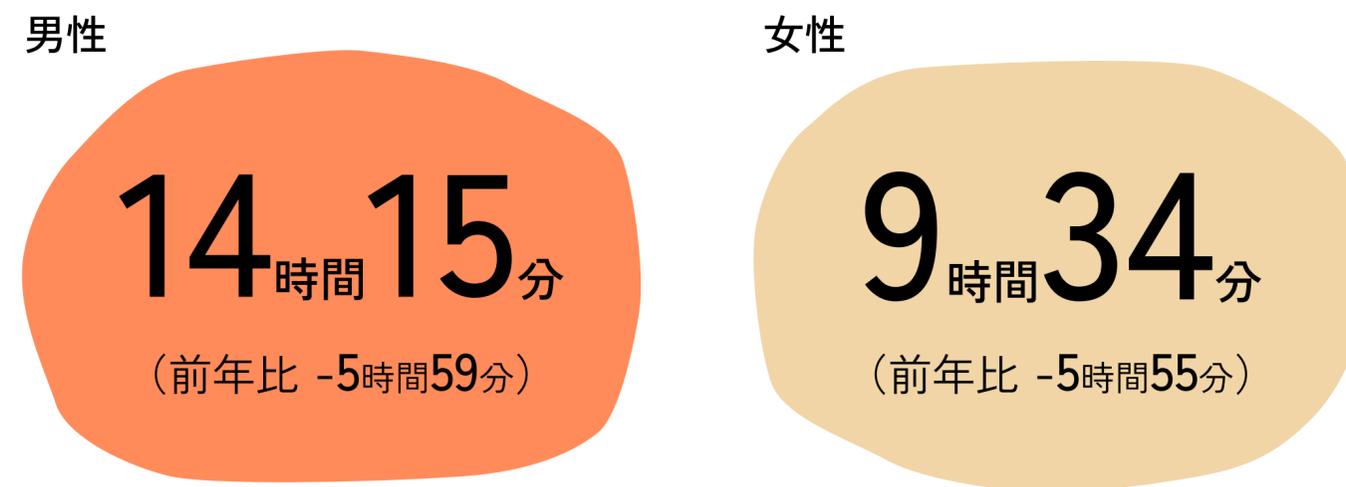
*4 2023年中に育児休業を開始した女性社員が対象（育児休業中の場合、終了予定日で算出）。国内法人のみを対象に集計。

年次有給休暇取得率*1



ユーザーベースでは、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ポイント）。

平均残業時間*2



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外労働時間（15.5時間）と比べても低い水準となっています*3。

フレックスタイム・リモートワーク実施率*4

99.5%

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、各チームごとに最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。

*1 年次有給休暇取得率は厚生労働省の計算式に基づく。国内法人のみを対象に集計。LV取得率は、10月以降入社の方は試用期間中で原則使用できないため対象外。

*2 2023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）。2023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。

*3 『毎月勤労統計調査 令和5年分結果確報』より。

*4 2023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。

国籍と拠点*



国籍



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



日本、シンガポール、中国、スリランカ、アメリカ合衆国

* 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。

エンゲージメント*

大項目	肯定的回答割合					
	2024年2月				2023年2月	
	全体平均	男性	女性	男女差 (%pt)	全体平均	男女差 (%pt)
従業員エンゲージメント	79%	78.4%	77.6%	0.8	82%	2.1
リーダーシップ	83%	80.8%	83.3%	-2.5	86%	1.9
成長支援	81%	81.1%	81.6%	-0.5	81%	1.9
評価の納得感	73%	71.4%	74.7%	-3.3	77%	2.3
コミュニケーション	85%	84.1%	84.8%	-0.7	87%	1.0
インクルージョン	88%	89.2%	86.6%	2.6	87%	3.2
改善サイクル	80%	80.0%	78.9%	1.1	82%	4.9
健康	81%	78.2%	82.5%	-4.3	82%	-1.5

考察

「インクルージョン」の全社平均は高い。全体的に男女差は軽微だが、男性の「健康」にDEIB推進の課題あり？

ユーザベースの特徴がよく表れているのは、左記の大項目の中でも「インクルージョン」の全社平均スコアが2年連続で最も高い点です。

2023年2月の調査において、最も男女差が大きかった「改善サイクル」を、2024年は縮小させることができました（4.9 → 1.1 ポイント）。

一方、「健康」については、2024年は男性と女性でスコア差が顕著にでており、男性の方が低いスコアになっていることはユーザベースの働き方とDEIB推進における重大な課題が潜んでいる可能性があります。

* 正社員が対象（2023年の回答率：98%、2024年の回答率：97%）。「全社平均」に一部性別未回答の結果も含まれているため、「男性」と「女性」の回答割合の平均と異なる場合がある。

2023年度のコミットメントの振り返り

DEIBコミットメントの振り返り

ユーザベースは、2021年6月にD&Iを経営方針のひとつと位置付け、4つの取り組みにコミットすることを表明しました。2023年のそれぞれの進捗は以下の通りです。

01

情報の透明性を担保する取り組み

- ・ Notionで社内ポータルを作成し、取締役会や各種経営会議の議事録を機密情報を除いて原則全社に公開
- ・ その他の経営上重要な情報、ユーザベース社員として知っておくべき情報についても集約し、必要な情報が必要な時に取れるようにする取り組みを継続中

02

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

- ・ Diversability雇用（障がい者雇用）の拡大のために様々な受け入れ体制強化施策を実施
- ・ 光や音に過敏なメンバーのために、低照度のワークエリアをオフィス内に設置
- ・ 更年期コミュニティ「Oliveto」の発足
- ・ 合理的配慮プロジェクト発足

03

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

- ・ 女性管理職比率が29.7%（前年比+0.5ポイント）、女性執行役員比率が22.0%（前年比+1.1ポイント）に増加
- ・ 男性育休取得者が2年連続で65%以上の水準を維持（P.18参照）
- ・ LGBTQ+ Allyコミュニティの発足

04

DEIB* Committeeを立ち上げ、DEIB*関連数値と施策の継続定期開示

- ・ 兼務+有志メンバーは約40人に増加
- ・ 「[DEIB Report 2023](#)」を公開し、DEIB関連数値と施策の開示を行った。

* 2023年にD&IからDEIBに変更

2023年度の取り組み紹介

取り組みカテゴリー

1. DEIB基盤の構築 ————— P26-29
2. さまざまなギャップを解消する取り組み ——— P30-42
3. 事業等を通じた社会への取り組み ————— P43-46
4. 2021年度から継続している取り組み ————— P47-51

DEIB基盤の構築

NEW

The 7 Values 「異能は才能」の研究 【「34の約束」の英語版リリース】

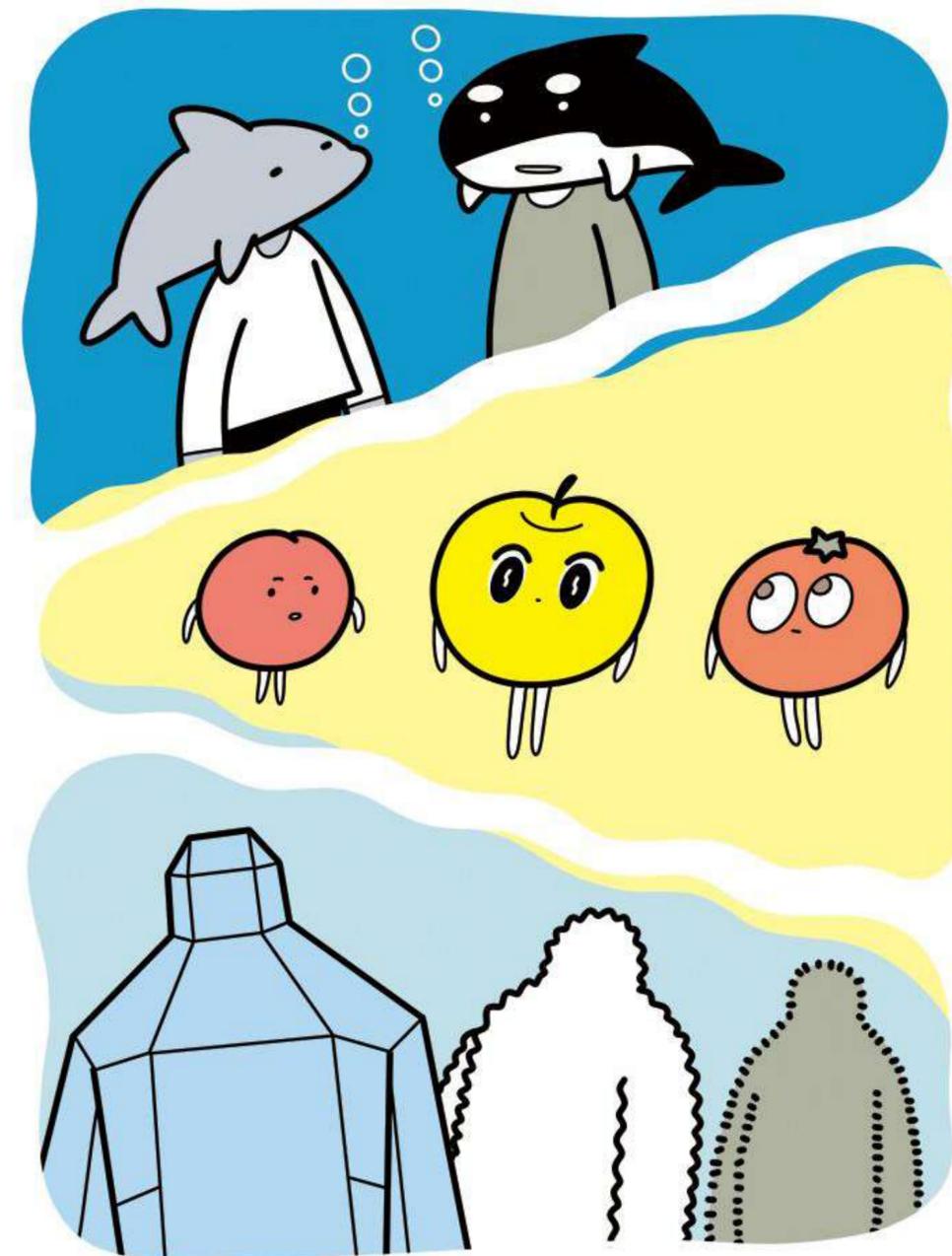
The 7 Valuesを起点に「ユーザーらしい行動とは何か」を具体的に示しているのが「34の約束」です。Valueごとに『DO's: すべきこと』『DON'Ts: すべきでないこと』の行動例を紹介しています。

2023年は、7つめのValue「異能は才能: We need what you bring」に紐づく「9つの約束」をアップデート。その英語版を社内外に公開しました。英語をネイティブまたは第二言語とする多国籍なグローバル社員にとって、違和感なく、かつ意図したメッセージの本質が伝わるよう、表現の創意工夫がなされています。

海外在住のコピーライター（社外）と、ユーザーベース社内の翻訳業務を担うローカライゼーションチームや広報メンバーを含めたプロジェクトチームを結成し、海外拠点の社員のフィードバックも取り入れながら、幾度となく試行錯誤を重ねて完成しました。



アップデートされた約束のイラストも社内のデザイナー・イラストレーターに新しく描いてもらいました



NEW

The 7 Values 「異能は才能」の研究 【「34の約束」の冊子リリース・展示】

新しくなった「34の約束」の冊子について、社内の展示スペース「Uzabase KIOSK」にて、アップデート箇所の説明やDEIB Committeeメンバーの想いを綴る展示を実施しました。KIOSKには「34の約束おみくじ」を設置し、メンバーに「34の約束」を振り返ってもらう機会もつくりました。

展示を通して、「異能は才能」、そしてDEIBの取り組みへの理解を浸透させることができましたと信じています。



NEW

Be the Changeプロジェクト

ユーザベース独自のDEIB研修を作るために、年2回のパイロット研修を実施しました。ワークを通じて、「正しさ」では解決できない問題を体感し、対話を通じて多様性への気づきと受容を深めます。

初回（2023年6月開催・20人参加）は参加者を立候補制で募り、2回目（同年9月開催・11人参加）は初回アンケートをもとにブラッシュアップし、FORCAS事業のリーダー向け研修として実施しました。

今後はリーダーシップ研修プログラムとの連携を検討し、全社展開を目指していきます。

プログラムの目的：

リーダーが業務上で直面するシーンで「自分だったらどうするか？」を考える → グループディスカッションで共有する → 対話プロセスを通じて「多様な人・意見がある」ことを体感する

実施後アンケートの総合満足度（5段階評価）：

初回：5 = 35.7%、4 = 64.3%

第2回：5 = 90.9%、4 = 9.1%

インクルージョンのために必要なこと

インクルーシブな姿勢・対話

- 違いが存在する可能性があることを認識している
- 違いを受け入れる

インクルーシブでない姿勢・対話

- 全ての物事には正解が存在すると考えている
- 自分が正しいと考え疑わない

- 他者の判断の背景を知り、その背景(価値観)と自分の背景(価値観)をベースに、両者にとって善い答えを考える

- 自分の正しさを相手を論破し、勝利する

- 全員にとって活力が沸く結論を導ける→インクルージョンを実現できる

- 自分にとって正しい結論に終始する
→相手はもやもやし、活力が沸かない

23

問題1

あなたはとあるセールsteamのリーダーです。

あなたのチームにいるメンバーAさんは、与えられたミッションに対して十分な成果を継続的に出しています。

しかし、Aさんは自分の状況や感情面を周囲に共有する自己開示が極端に少なく、飲み会にも参加しないため、周囲の人はAさんがどんな人なのか？何に困っているのかが分からない状況です。そしてAさんは特に自己開示の必要性を感じておらず、あまり積極的に自己開示はしたくないと言っています。

一方、一緒にプロジェクトを進めるメンバーとしては、特に問題が発生しているわけではないものの、ちょっとしたやりにくさも感じており、もっと自己開示してほしいと考えています。

このような状況で、あなたはAさんにもっと自己開示するように促しますか？

35

さまざまなギャップを解消する取り組み

NEW

誰もが性的指向の個性を発揮できる環境へ

2023年に、ユーザベースのLGBTQ+ Allyコミュニティを立ち上げました。その目的は主に以下2つとして考えています。

1. LGBTQ+当事者が安心して相談できる場所をつくる
2. Ally表明する人を増やすこと

ユーザベースのメンバーは、LGBTQ+当事者がカミングアウトした際に、ネガティブな反応をすることはほとんどないはず。であれば、メンバーそれぞれが“Ally(アライ)”＝「寄り添う姿勢を持っていますよ」と表明することで、当事者にとって心理的安全性を高めるきっかけをつくることができます。こうした考えを社内により浸透させるため、発信およびコミュニティ活動を進めています。

LGBTQ+の日本での人口比率は、約10%^{1*}とされています。日本の名字でイメージすると、佐藤、鈴木、高橋、山田、田中の人口比率を合わせても約5%ですが、これらの名字に今まで出会ったことのない人は、恐らく少ないはずです。

つまり計算上、ユーザベースには100名程度のLGBTQ+の当事者がいることとなります。

2023年に実施したこと

Town Hall Meeting での発信テーマ「LGBTQ+の視点から考える、誰もが個性を発揮できる環境」
リアルタイム視聴者：約500名

Ally交流会イベント実施(オフライン)
参加者数：10名

ユーザベースでDEIBを更に広げていくために

多様性がありオープンな会社に見えるユーザベース。
それでも、自分のアイデンティティを言い出せない人がきつという。
社外の家族は？友人は？他人の問題ではない、全員が自分事。

誰かが居心地悪く感じ得るシチュエーションはある。
どんなことに気がつけたらよいのか？
LGBTQ+とくられているが、実はそこに多様な人がいる。
性自認が一致していても、セクシャリティがストレートでも、
居心地の悪さ、プレッシャーに苦しんでいる人はいる。

何か関わりたいと思ったら、コミュニティに参加して、色々話しましょう！

*1 出典：JobRainbow MAGAZINE - 日本の民間団体による調査では、「10から13人に1人」が通説。

NEW

ミドルエイジの“更年期”をもっと職場でオープンに

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代半ばと若い社員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」のが悩みでした。

どうすれば、更年期症状についてフラットに会話できるのか？といった課題感をもつ社員5名が集まり、「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」に取り組もうとコミュニティ「oliveto（オリベート）」を結成。具体的な活動内容は右記の通りです。



2023年に実施したこと

7～8月 社内で更年期に対する意識調査を実施

【回答者数】78名（女性72%/男性28%）

【年齢】35～44歳(50%)、25～34歳(31%)、45歳～(15%)、～24歳(4%)

10月 社内イベント「みんなで考える“Well-aging”」実施

31名が参加（リアルとオンラインのハイブリッド）。アンケートの結果発表、NewsPicksのプロピッカーで産婦人科専門医の稲葉可奈子先生による解説とレクチャー、稲葉先生・サマンサタバサジャパンリミテッドの非常勤取締役などを務める世永亜実さん・NewsPicks編集長の佐藤留美による“おもしろくて役に立つ、勇気も湧く”クロストークを展開。

※本イベントはNewsPicks+dおよびUzabase Journalで2024年に記事化しました。

12月 NewsPicksトピックス「Our Journey to Aging Well」開設

メンバー5名でバトンを渡しながら記事を発信。2024年はフォロワー数UPを目指しながらミドルエイジの人生後半戦のキャリアをチア・アップしていきます。

”Our Journey to Aging Well” NewsPicks

NEW

継続

Diversability雇用&オンボーディング

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の一つである「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（障がい者雇用）もこれを実現するための一つだと考えており、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していただけるよう、日々オンボーディング体制をアップデートしています。

2023年に実施したこと

業務集約型のチームを新たに発足

これまでのチーム配属型から、特性等を考慮した業務環境の整備およびオンボーディングを行うことで安心して働いていただくため、業務を集約し集合配置とするチームを2023年1月に発足しました。そして、2024年1月までの1年間に6名のDiversabilityメンバーが新たにジョインしました。

（※Diversability採用についてはP.17参照）

2021年から継続して取り組んでいる内容

- ・ Diversability採用ハンドブックの作成・運用
- ・ Diversabilityオンボーディングハンドブックの作成・運用
- ・ 受け入れチーム及びDiversabilityメンバーが利用できる外部専門家相談窓口の運用
- ・ 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



NEW

継続

Diversability雇用&オンボーディング(つづき)

2023年に実施したこと

オンボーディング研修の充実

多様なバックグラウンドや特性のメンバーが集まるこのチームでは、お互いの信頼関係を築くために共通認識をしっかりと持つことが第一と考え、オンボーディングプログラムの中で様々な研修を行っています。ユーザーベースで働く上で大事とされるスタンス、ベーススキルについてはもちろんのこと、ユーザーベースの根幹であるバリューについての研修も実施。これまで体系的にインプットする機会が無く個人の解釈にも幅がある状態でしたが、The 7 Valuesを行動指針としてブレイクダウンした「34の約束」冊子を使った全7日間のワークショップを通じて、より自分事化して理解できる内容になっています。

社内専用相談員の設置

今まで外部専門家への相談窓口を設置していましたが、社内で気軽に相談できる窓口がありませんでした。障がい者職業生活相談員／発達障害しごとサポーターを任命し、特性を持って働く上での日々の悩みや相談などを受けやすくしました。

01 自由主義でいこう/Be free & own it

3.

DON'T

メンバーの自由を阻害する

Be dead weight

会議に遅刻する。自分の仕事の都合だけで動く。他の人の自由を尊重できない人に、自由を享受できる資格はありません。
When people show up late for meetings or aren't willing to jump in and help out, it hurts the whole team. It gets in the way of them doing their jobs and succeeding.



DO

チーム成果に責任をもつ

Step up for your team

わたしたちは、一つのチームです。チームだからこそ偉大なものを成し遂げられます。だから、わたしたちは、一人ひとりがチームの成果に責任をもちます。
When the whole team is working together, we are unstoppable. That's why it's essential for every person to step up and take responsibility for the team's success.

つまりこんな場面

一体調不良で早引けや遅刻などは誰にでもあること。でも！自分の都合しか考えないのはNG！チームのみんなにも自由があること、チームで仕事をしていることを忘れず、周囲も見ましょう！

NEW

合理的配慮プロジェクト発足

2023年の新たな取り組み

ユーザベースのパーパス実現のためには、障がい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年に発足しました。

DEIB Committeeがオーナーとなり、法務やデザイナー、エンジニアなどを含めた全社横断的なプロジェクトで、2024年4月の法改正を見据えた社内マニュアルの作成や、理解浸透のための発信を企画しています。また、Webアクセシビリティ向上委員会も発足しました。

現時点では、まだ対応しきれていない部分が多くありますが、コーポレートサイトをはじめ、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行っています。



継続

次世代 Empowerment Community

学生インターンや入社1～3年目、20代後半を中心に、ユーザベースの次世代を担う若手社員を対象にしています。同世代で横のつながりをつくり、挑戦を応援しあえる環境を用意。結果として、若手が主導する「One Uzabase」を目指しています。

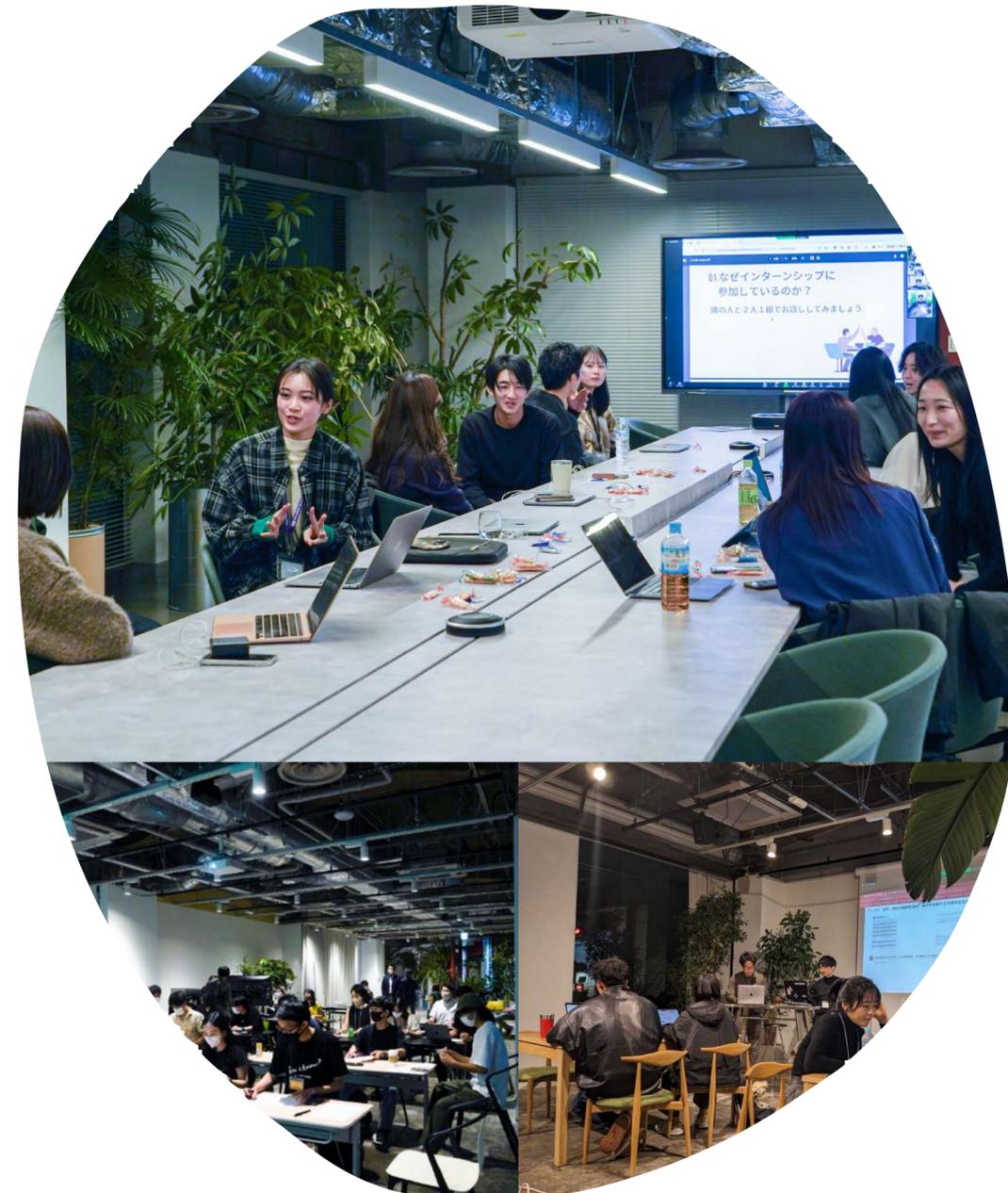
2023年は、若手社員29名への定性ヒアリングを行い、抽出された課題に対して、新企画を考案・実施しました。

人生の節目となる "30歳" のイメージを作る、3ヶ月キャリアプログラム

キャリア開発や人生全体に悩むことの多い20代向けに、対話メインの3ヶ月プログラムを実施。社内コーチ制度と連携し、参加者一人ひとりを専任コーチがフォローしながら、自分自身と深く向き合う機会を提供しました。

学生インターンシップ生向け Play Business ワークショップ

ユーザベースのインターンシップ生が、インターン期間を有意義に過ごし、将来につなげる思考やスキルを獲得するためのワークショップを開催しました。外部講師としてお招きした大学教員の今永典秀先生の特別講義を元に、普段関わりが少ない他部署のインターンシップ生同士で考えを共有し、深めることができました。



継続

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」「タスクをこなしきれない」「責任が大きすぎる」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。2023年は、外部講師による長時間労働や属人性の高い働き方からの脱却するための「ヘルプシーキング講座」や、複業でマインドフルネストレーナーを行っている社員による「マインドフルネス講座」などを実施。不定期で「お悩み相談ランチ」を開催し、交流を通じたサポートも行っています。2023年のイベントには、延べ50名近くの社員が参加しました。

最終的には、自分らしいあり方でリーダーとして歩んでいける女性を増やすことを目指しています。

UZABASE

12時5分開始します

2023/7/10 Mon 12:00-13:00

**連携して成果を上げる
“ヘルプシーキング”**

気合・根性・長時間労働に依存した“頑張り方”からの脱却

by Next WomanShip Community

NEWS PICKS
Learning

私たちの中にある、思い込みを手放そう

A とにかく相手に迷惑を掛けてはいけない

B 助けを求めるのは「弱い人」

C 助けを求めるのは「仕事ができない人」

D 困難から逃げたはいけない (成長できない)

E みんな苦勞している (自分も我儘)

©NOKIO, INC. ALL RIGHTS RESERVED. ※無断転載は禁止させていただきます。 12

株式会社NOKIOO 取締役 小田木朝子氏を講師に迎えてのワークショップ風景

継続

多様なRole Model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、ユーザベースには全グループにおける女性管理職比率が18.6%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、でも一步踏み出せない」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。2023年度はUzabase Journalで3本の記事を公開しました。

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、2023年12月時点で29.7%となっています。

[Uzabase Journal - Diversity & Inclusion](#)



NEW

育休取得経験者による体験共有ウェビナー「ウェルカムバック会」の企画開催

主にこれから産休・育休を取得するメンバーと、復職したメンバーのサポートを行っています。

これから産休・育休取得するメンバー向け

過去に産休・育休を取得した男女メンバーによるパネルディスカッションを行い、経験者だからこそ伝えることができる産休・育休取得前や取得中の過ごし方、復職後の働き方のリアルを共有しています。

育休を取得して復職するメンバー向け

定期的に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。不安に感じる産休・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。



NEW

継続

ワーキングペアレンツが活躍しやすい環境へ

ユーザベースでは、仕事と子育てを両立しているメンバーも多く、活躍しやすい環境づくりには、企業としてさまざまな制度導入はもちろん、ボトムアップの取り組みも進めています。

子連れ出社・親子オンライン会議参加歓迎



急な予定変更で家族に頼れない、ベビーシッター*1も見つけれないときに、子どもと一緒に出社できます。東京オフィスでは、絵本やおもちゃが揃っているキッズ・スペースも2023年に完備。また、お子さんが体調不良で休園・休校の場合、お子さんがオンライン会議に参加するのも大歓迎なので、看病している親も安心！

子ども音楽会・不用品譲渡会



コロナが落ち着いた2023年には、泣いても歌っても騒いでもいい音楽会を2回開催しました。0歳から気軽に音楽にふれたり、楽器について知ったり、一緒に歌ったりする会は、親にも子どもにも大人気！開催日に併せて、ベビー・子どもの不用品譲渡会も実施。すぐにサイズが合わなくなる子ども服や玩具が誰かのためになって、環境にも優しい取り組みです。

子ども映画祭

夏休みの時期に、子どもアニメ映画祭も実施しています。2023年には、ポップコーン・お菓子・ラムネなども提供し、オフィスがまるで映画館の雰囲気！

Career Jugglingコミュニティ

子育てお悩み相談、子ども向けイベント情報共有、両立のアドバイスなど、初めての親でも安心できるコミュニティをSlackで運営しています。オフラインのペアレンツランチ会も開催。チャンネルにはプレママ・プレパパを含め、200人以上が参加。

* 乳幼児等の保護者には、ベビーシッター割引券を提供しています（条件あり）。2023年4～12月の利用実績は340枚。

NEW

海外拠点の取り組み：Uzabase Sri Lanka

ユーザベースグループの海外拠点の一つUzabase Sri Lanka (UBSL) は、2023年にDEIBに関するさまざまな取り組みを実施しました。

UBSLはGreat Place to Workとして認定されています

UBSLは2023年、50 Best Workplaces in Sri LankaとBest Workplaces for Asia、そして3年連続でGreat Place to Workに選ばれました。これからも多様性を大いに浸透させて、互いに助け支えあう職場文化を醸成し、最高に働きやすい会社を目指します。

ジェンダーの多様性と機会均等

UBSLのジェンダー比率をみると、女性は全体では51.7%、管理職では37.5%を占めており、スリランカ国内の平均を上回っています。UBSLは柔軟で働きやすい職場環境を共創し、メンバーのワークライフバランスをサポートします。国内において多様でインクルーシブな会社として認知されており、働きやすい会社にも選出されています。

仕事と育児の両立

UBSLのメンバーの4分の1 (27.5%) が共働きで、産休・育休明けの復帰率は100%。ワーキングペアレンツをサポートする文化が醸成されています。



NEW

海外拠点の取り組み：Uzabase Sri Lanka(つづき)

年齢の壁を破る

平均年齢30歳のミレニアル世代を中心としたUBSLでは、公平で平等な機会を提供しており、管理職の75%が27~36歳のメンバーとなっています。

“スケジュールを柔軟かつ効果的に設計できるリモートワークによって、仕事の面でも個人としても大きく成長できました”

— Jamal Hussain、アソシエイトディレクター

Belongingを育む

オフィス全体でのパーティーやチーム旅行だけでなく、月ごとに雑談セッションやオフィスでの映画鑑賞といったイベントを開催し、UBSLでのBelongingを育てています。

社会への還元

あるメンバーがはじめた募金活動によってMallika Elders Home（高齢者介護サービス施設）への寄付が集まりました。UBSLは、地域社会やコミュニティに対する意識が高い会社です。



事業等を通じた社会への取り組み

継続

NewsPicks for WE

NewsPicksでは2021年末、働く女性のキャリア形成とワークライフバランスを支援する情報発信型コミュニティプロジェクトをスタートしました。

- ・ 国際女性デーにおける他社との協業イベント、情報発信
- ・ 日本IBM共同開発 女性向けリーダーシップ講座の運営
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 女性のヘルスケア課題と働き方、それらを支援する企業の取り組みを取材（2023年～）
- ・ D&I先進企業による事例紹介

こうした取り組みを通じて、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、東証プライム上場企業の女性役員比率を2030年までに30%以上にする*1という社会全体の目標の達成に貢献していきます。

*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。



継続

DEIBの「自分ごと化」を促す発信

NewsPicks パブリッシング編集長の井上慎平は、経済メディアであるNewsPicksでDEIBを発信することに意味があると信じ、個人の知見を発信するNewsPicks トピックスで、自身が体験したエピソードなどを元にした「弱さ考」を、2022年12月より発信（2023年は6本を公開）。読者との対話を通じて、DEIBの自分ごと化を促進しています。

<https://newspicks.com/topics/weakness/>

「弱さ考」概要

「強さ」の時代に、「弱さ」の話を。成長を常に求められる経済の中で「弱さ」を抱えどう生きる？

NewsPicksに入社し「NewsPicksパブリッシング」という書籍レーベルを創刊した編集長・井上慎平は、ガムシャラに走り続ける日々の中、ある日体が動かなくなる。それは、双極性障害（躁鬱）というアンコントロールな毎日の始まりだった――。

自分にとって、弱さの定義とは「制御できないこと」。人類は、歴史上一貫して「制御」の能力を高めてきた。それと並行し、現代人は自らの内面を制御し（感情・体調・言葉遣い）、結果を制御し（パフォーマンス）、そして他人を制御する（マネジメント）能力を求められていく。



継続

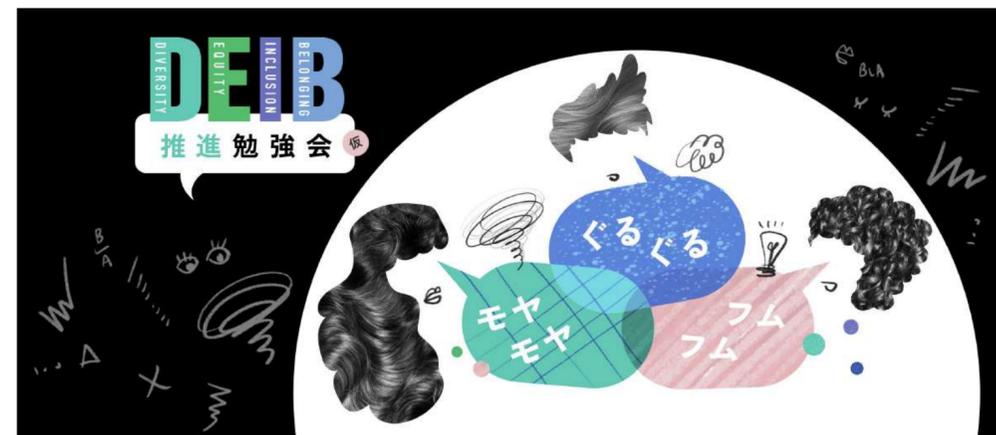
企業を越境したラーニングコミュニティの運営

企業経営におけるDEIBの重要性に気づき、DEIB推進に着手する企業が増えている一方で、思うように進まないという声が多く聞こえてきます。

そこで、現場担当者だからこそ感じる「社内の壁」を共有し、検索しても出てこない突破方法を発見するためのラーニングコミュニティ「DEIB勉強会（仮）」を2022年に発足しました。

2023年5月に開催した第3回目は、『人的資本の活かしかた』著者の上林周平様をお招きして、多様性をベースにしたチームビルディングツールCocolaboを使いながら、価値観のダイバーシティを組織開発につなげるワークショップを実施しました。

12月に実施した第4回目は、アンビデクストラ株式会社共同創業者、「女性からだ情報局」事業代表の花田秀則様をゲスト講師に、婦人科の知見をわかりやすく解説いただいた後、社内の女性活躍を促進するための、女性特有の身体特徴やライフステージに配慮したコミュニケーションについての座学と事例交換を行いました。



「DEIB推進は、トップのコミットメントが重要」
「創業期からDEIBを意識した採用をするのが大事」
そんなことはわかってる。それができないから困ってる。
だからこそ、現場担当者だからこそ感じる「社内の壁」を共有し、インターネットで検索しても出てこない「突破方法」を発見したい。

この勉強会・コミュニティでは、各社のDEIB推進担当が集まり、会社や立場を超えて、安心感をもって課題や知見を交換できる場を目指しています。



2021年度から継続している取り組み

継続

UB Care

UB Care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100%のパフォーマンスで働けるとき、そうでないとき、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&お祝い金
- ・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）

NEW

継続

UB Talk 4つの相談窓口

ユーザーベースには、従業員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。

もやもやよろず相談

2022年発足、2023年実績 3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。

ナナメンター

2022年発足、2023年実績 4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。

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、2023年実績 26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に相談する方法と、自身が直接社外カウンセラーに申し込む方法があります。

Diversability相談（2023年度からスタート）

2023年発足、2023年実績 1件

Diversability（障がい特性）に特化した相談窓口です。社内の障がい者職業生活相談員／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.34を参照）。

もやもやよろず相談

こんな「もやもや」ありませんか？

- ハラスメントに該当するの判断できない
- ハラスメントまでではないけど、もやもやしている
- 悩んでいる自分が考えすぎなのかもしれない
- 気になって困っていることがあるが上司に相談できない
- 上司との折り合いが悪く健全にコミュニケーションとれない
- チーム内でのコミュニケーションがうまくいかない
- 心理的安全性が低く感じる
- インクルージョンされていないと感じるけど、どうしていいかわからない



内部通報はハードルが高いと思われる方、もやもとした気持ちや息苦しさがある方、抱え込まずにまずはご一報を。うまく表現できなくても大丈夫です。お気軽にご相談ください。

詳細は[こちらのスライド](#)をご覧ください。

UZABASE

7

ナナメンター

キャリアにや仕事上の悩みはもちろんのこと、ちょっと違う事業／職種の人と話してみたい、横のつながり斜めの上のつながりがほしいなど特にテーマは問いません。

こんな悩みがあるけど、誰と話したらいいかわからない、という方は事務局でマッチングさせていただくことも可能です！

メンタープロフィールは[こちら](#)



UZABASE

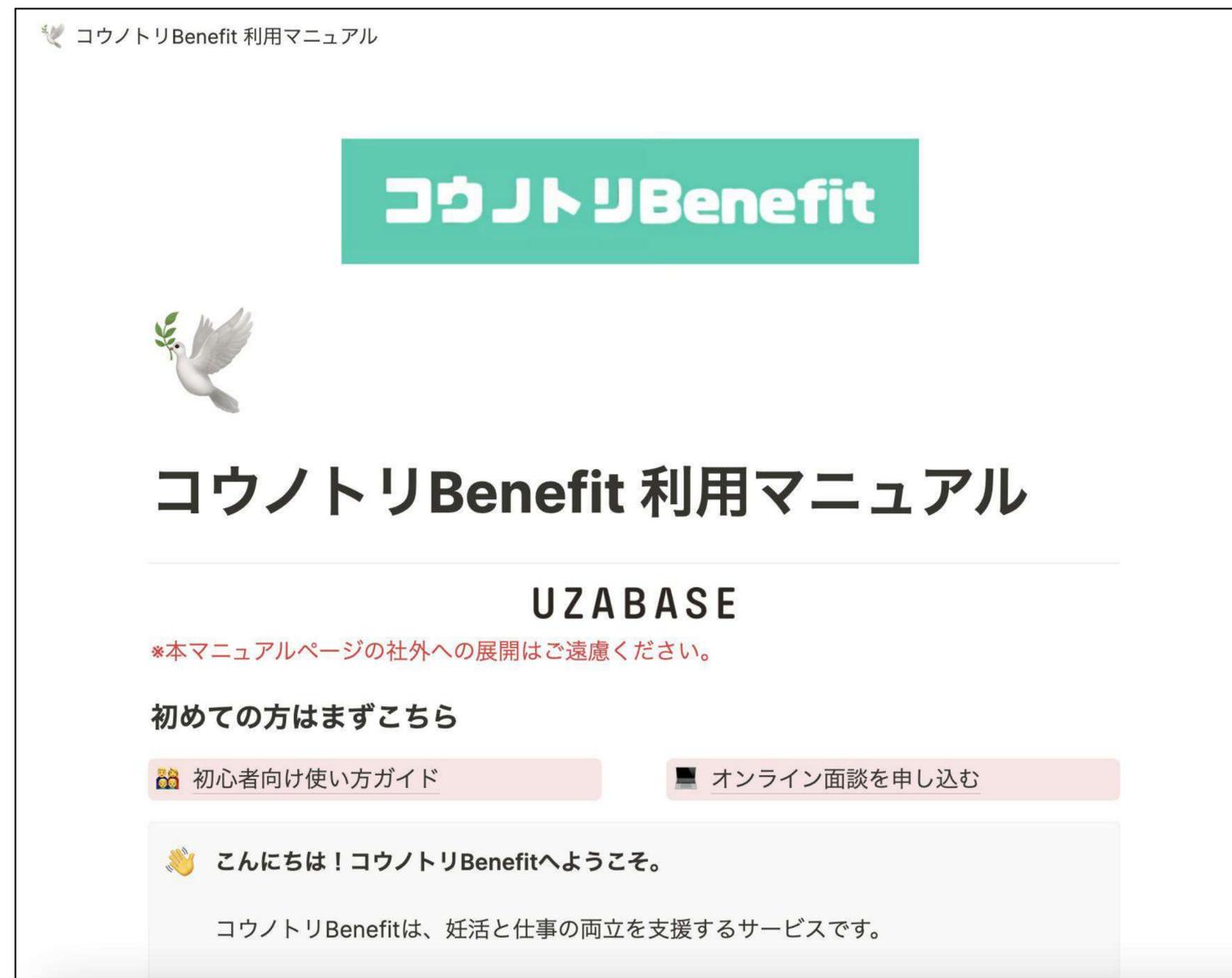
継続

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

- ・ 2022/11/1～2024/1/31の利用者延べ人数：56人
- ・ うち、病院クリニック紹介数：17件



コウノトリBenefit 利用マニュアル

コウノトリBenefit



コウノトリBenefit 利用マニュアル

UZABASE

*本マニュアルページの社外への展開はご遠慮ください。

初めての方はまずこちら

[👤 初心者向け使い方ガイド](#) [🗨️ オンライン面談を申し込む](#)

👋 こんにちは！コウノトリBenefitへようこそ。

コウノトリBenefitは、妊活と仕事の両立を支援するサービスです。

継続

セルフケアナビ

ユーザベースのみんなが心身ともに健康で、ワクワクしながら挑戦を続けてもらうために、4つのコンテンツから構成されたストレスマネジメントのオンラインセミナーを月1回実施。

スピーカーは外部の公認心理師・臨床心理士に依頼し、入社後3か月以内のNewJoinerには3回必須で参加してもらい、全社向けには希望者が任意で参加可能です。

プログラムの目的

- ・ ストレスの正体や、セルフケアの大切さをお伝えします。
- ・ 個々人の自身のストレスへの気づきを促し、不調を未然に防止するためのTipsを紹介します。
- ・ 心身が疲れたときの対処方法、相談先をインプットします。



Credits

- Project Management: リリヤ モルチャノワ
- Creative Direction: 犬丸 イレナ
- Editor: 筒井 智子
- PR: 高田 綾佳
- Art Directon / Design: 金子 華子
- Cover Illustration: 杉野 亮
- HR data management: 寺本 綾子、石平 ひかり、田地川 直哉
- Localization : ローラ ウェイクフィールド、リ シャオエ、リリヤ モルチャノワ、石崎 彩子、齋藤 茉菜、伊野 紗紀