UZABASE

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

2022 統合報告書

Integrated Report

UZABASE

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

01
データで意思決定を支える。

人が、企業が、それぞれのパーパスにかなう正しい意思決定を行うには、正しいデータが必要だ。それは、早く、正しく、特定され、創出され、整理され、分析される必要がある。我々はそのプロセスを担うインフラをつくる。外部環境の変化に適応したスピーディな意思決定が、企業の発展、社会全体の持続的な発展に結びつく世界をつくる。

02
コンテンツで変化を生む。

人、企業の変化の総体で、社会全体の持続的な発展が実現されていく。変化には勇気が必要だ。心躍る自分に正直に行動する後押しが必要だ。我々のコンテンツの力を信じる。コンテンツが、人の心を掻き立て、実際の行動変容につなげる力を信じる。コンテンツの力により、人、企業の変化が創発され、社会全体の持続的な発展が実現されていく。

03
人の知見を循環させる。

固有の体験から生まれる情熱、長年蓄積された施行と学び、それらから生まれる人の知見の力を信じる。多様な人が、自分の知見を発信し、発信が経済的価値を生み、さらに発信が促進される循環をつくる。そして多様な人の知見が可視化され、容易にアクセスできる様になり、社会全体の持続的な発展に活かされていく世界をつくる。

04
テクノロジーで世界を変える。

テクノロジーの力を信じる。人の創造性をテクノロジーで増幅することこそが世界を変えると信じる。人の手だけではなく、テクノロジーを用いたプロダクトを通じてユーザーに価値を届ける。社内のプロセスも自動化を進め、テクノロジードリブンな新たな企業モデルを社会に提示し続ける。

05
ビジネスを楽しむ。

個人のパーパス、企業のパーパス、サステナブルな世界の3つが調和的に実現されてこそ、誰もがビジネスを楽しみ、持続的に発展する世界が実現される。我々自身が日々ビジネスを楽しみ、その世界を実現するプロダクトと、思想と実践を伝えるコンテンツを届けることにより、誰もがビジネスを楽しみ、人生を楽しむ持続的な世界をつくる。

The 7 Values

01 *Be free & own it*

—— 自由主義で行こう

02 *Unleash ingenuity*

—— 創造性がなければ意味がない

03 *Thrill the user*

—— ユーザーの理想から始める

04 *How fast? Wow fast.*

—— スピードで驚かす

05 *Don’t know? Choose brave.*

—— 迷ったら挑戦する道を選ぶ

06 *In it together. No matter what.*

—— 渦中の友を助ける

07 *We need what you bring*

—— 異能は才能

「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」というパーパスの元、多様なメンバーの力を結集するために、共通の価値観を設けました。

それが *The 7 Values* です。

統合報告書に寄せて――代表取締役 Co-CEO / CTO　稲垣 裕介（1/3）

UZABASE

すべてのステークホルダーを幸せにできる会社を目指して



「経済情報で、世界を変える」。
2008年の創業以来、ユーザベースはこのミッションを掲げてきました。

SPEEDAをはじめとした世の中から求められる経済情報インフラを作り出して、すべてのビジネスパーソンを労働集約的な作業から解放すること。それにより、創造性に溢れる付加価値の高い仕事に集中できる人を増やし、世界を変えていく挑戦を続けてきました。

それと同時に、「すべてのステークホルダーを幸せにできる会社にしていきたい」と創業者3名で常に対話を重ねてきました。本当に多くの人たちに支えてもらったおかげで、今のユーザベースがあります。だからこそ私たちも、メンバーとそのご家族・パートナー、業務提携先の皆様、投資家の皆様、お客様など、私たちと関わってくださる方々に対して誠実にWin-Winの関係を作っていくことを目指して経営をしてきました。

「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」。
創業から14年が経過し、ミッションからパーパスへと変更しました。

これまで明文化していなかった「すべてのステークホルダーを幸せにしたい」という願いを込めて、メンバーの数が1,000名※を超え、ステークホルダーが増えていく中でも、改めて社会・企業・個人の何も犠牲にせずに、関わってくださるすべてのステークホルダーを幸せにできる会社を目指していきます。

※ 2021年12月末時点。契約社員、アルバイト社員等を含む。

統合報告書に寄せて――代表取締役 Co-CEO / CTO　稲垣 裕介（2/3）

UZABASE

パーパス実現のために必要不可欠なチームの力

パーパス実現のためには、同じバリューを共有した結束力の強いチームが必要不可欠です。私はCo-CEOとして2つの観点を大切にしています。

まずは、一人ひとりが個性を発揮して最高の挑戦ができる環境があること。もう1つは、力を合わせることでそれぞれの異能が掛け合わさり、一人では到底できなかった成果を出していけるチームがあること。

この2つによって、私たち自身が「ビジネスを楽しむ」を体現し、チームとして高い成果を出し続けることができます。そして、ステークホルダーの皆様に還元できることを次々と増やしていくことができると考えています。

私を含む経営陣が、この好循環サイクルを生み出すことにコミットして、「誰もがビジネスを楽しめる世界」をつくっていきます。

「異能は才能」こそが最大の競争優位性

たとえばSPEEDAは、アナリストの知見を持ったメンバーとエンジニアリングの知見を持ったメンバーが力を合わたことで。あるいはNewsPicksは、記者・編集者・クリエイターの知見を持ったメンバーとエンジニアリングの知見を持ったメンバーが力を合わせたことで、これまでにないプロダクトを創り上げることができました。

人とテクノロジーの両輪こそが、ユーザベースのサービスを生み出す根幹です。

営業やデザイナー、コーポレート、さらにはグローバルのメンバーなど、様々なチームが力を合わせることで多様なユーザーやお客様にプロダクトの価値を届けることが実現しています。「異能は才能」。このバリューこそが、最大の競争優位性になっています。

ただし、異なるバックグラウンドの異能同士が力を合わせることは簡単ではありません。創業当時からもお互いを理解できないことによって疑義が生じたり、すれ違いによって起こる喧嘩もありました。

だからこそ、同じバリューを共有して結束力の強いチームが必要不可欠なのです。バリューが共有されていれば、必ず対話して危機を乗り越えていくことができるし、お互いを信じて力を合わせることができる。チームが力を合わせることで、個の力は何倍にも増幅されて、異能は才能として発揮していくことができます。

統合報告書に寄せて――代表取締役 Co-CEO / CTO　稲垣 裕介（3/3）

UZABASE

テクノロジー活用で「異能は才能」を加速させる

メンバーが1,000名※を越えて、チームや事業が多岐にわたり、グローバルとの連携も増えていくからこそ、「異能は才能」を加速させるためにはテクノロジーの活用が重要です。

ユーザベースにはそれぞれがその瞬間お客様やチームのために最善の努力をするという強いバリューがあります。これはとても誇らしいものですが、間違うとその場その場の対応になってしまい、労働集約性が高い仕事が増えていってしまいます。

お客様にとっても、人が時間をかけて対応することよりも、プロダクトで瞬時に対応できることが理想。チームにとっても、一度は人が時間をかけて形にした仕事をシステム化して、同じ仕事をしないで済むのが理想です。

一人ひとりが、お客様やチームを思いやった行動や努力を無駄にないためにも、テクノロジーの活用を推進してチームの力を最大化していきます。そのために、これまで以上にすべてのメンバーがエンジニアリングを活用していける世界を目指します。

非エンジニアがエンジニアリングを学び、エンジニアに都度依頼をなくても自分でデータにアクセスしたり、スクリプトを実行できるように支援します。

一方エンジニアは、全体のシステム基盤を整備して非エンジニアがプログラミングし易い環境を整え、自らのプログラミングに没頭できる時間を増やしてきます。

「ビジネスを楽しむ」を推進するために、エンジニアリングを楽しむを強化する。それにより「異能は才能」を加速させ、チームで達成できる結果を最大化することで、ステークホルダーの皆様の期待に応えられるように尽力してまいります。

※ 2021年12月末時点。契約社員、アルバイト社員等を含む。

統合報告書に寄せて――代表取締役 Co-CEO　佐久間 衡（1/2）

UZABASE

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

「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」。
2021年12月16日、ユーザベースはパーパスを発表しました。

以前のミッションは、「経済情報で、世界を変える」。
このミッションに突き動かされ、私たちは数々の挑戦を繰り返してきました。



- 2009年：経済情報プラットフォームSPEEDAのリリース
- 2013年：ソーシャル経済メディアNewsPicksのリリース
- 2017年：スタートアップ情報プラットフォームJVR（現：INITIAL）の買収
- 2017年：B2B事業向け顧客戦略プラットフォームFORCASのリリース
- 2018年：グローバルメディアQuartzの買収
- 2019年：新規事業コンサルティングサービスを手掛けていたAlphaDriveの買収
- 2020年：エキスパート経験知プラットフォームMIMIRの買収

そのうち、Quartzについては2020年末に事業撤退を決め、その責任を取る形で梅田がCEOから退任しました。しかし、Quartz以外の挑戦は、これまで大きな成果を収めてきています。

このような「世界を変える」挑戦を、遠心力を効かせて、個々人のWillをベースに展開してきました。それはユーザベースの最大の強みです。全員のWillをベースに、ある意味全員が起業家となり、挑戦を繰り返していきます。この強みは、絶対に無くさない。

統合報告書に寄せて――代表取締役 Co-CEO　佐久間 衡（2/2）

実現したいのは、誰もがビジネスを楽しめる世界

しかし、たくさんの挑戦が生まれた結果、「誰かの挑戦が、他の人の挑戦を阻害する」という状況も生まれました。「世界を変える」という言葉は解釈の幅が広く、その解釈を人と共有するのが難しい。

「どういう世界を目指すか」をより具体化することで、その解釈をユーザベース社内だけではなく、社会とも共有し、その実現を目指した多様な挑戦が社内外で整合し、世界を変える大きな力にすることが出来るのではないか――。

そう考え、ユーザベース内部を向いた抽象度が高いミッションから、社会と共有し、目指す世界を具体化するパーパスに変更することを決めました。

そして、約1年をかけてできたパーパスが「経済情報で、誰もがビジネスを楽しめる世界をつくる」です。そのプロセスにおいて、ユーザベースの全ての事業が目指している世界は、過去変わらず「誰もがビジネスを楽しめる世界」だった、ということに気づきました。

海外には、必ず、持続的に挑戦し続ける

私は2013年の1月にユーザベースに入社しました。当時、外苑前の1フロアのオフィスで、夏の神宮外苑花火大会の時に、みんなの家族が集まり、オフィスから花火を見た景色が思い出されます。

それから約9年。海外に進出し、上場し、売上高も160億円を超えるまで拡大させることができました。ただ、「誰もがビジネスを楽しめる世界をつくる」にはまだまだです。

ユーザベースの成長を加速させなくてはならない。これまで誰も実現したことがない、SaaSとNewsPicksが融合する価値を実現し、人の知見が社会課題の解決に最大限活かされている世界をつくる。海外には、必ず、持続的に挑戦し続ける。

「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」。このパーパスを、この統合報告書を読んでくださっているみなさんと共有し、実現に向けて全力で取り組みます。その過程を全力で楽しむことで、私自身も「ビジネスを楽しむ」を体現します。

Index page

第1章: **Company overview** 10
— 会社概要

第2章: **Our approach to sustainability** 17
— サステナビリティについて

第3章: **Corporate governance** 60
— コーポレート・ガバナンス

第4章: **ESG data book** 70
— ESGデータ

第5章: **Our vision behind each of our businesses** 73
— 各事業に込めた想い

編集方針

『株式会社ユーザベース 2022年 統合報告書』は、株式会社ユーザベース（連結ベース）を対象として業績や中長期の価値創造に向けた経営方針、事業戦略など、財務情報と非財務情報を統合的にステークホルダーの皆様にご報告するものです。

報告対象期間

2021年1月1日～2021年12月31日（ただし、一部に対象期間以前・以降の活動内容なども含みます。）

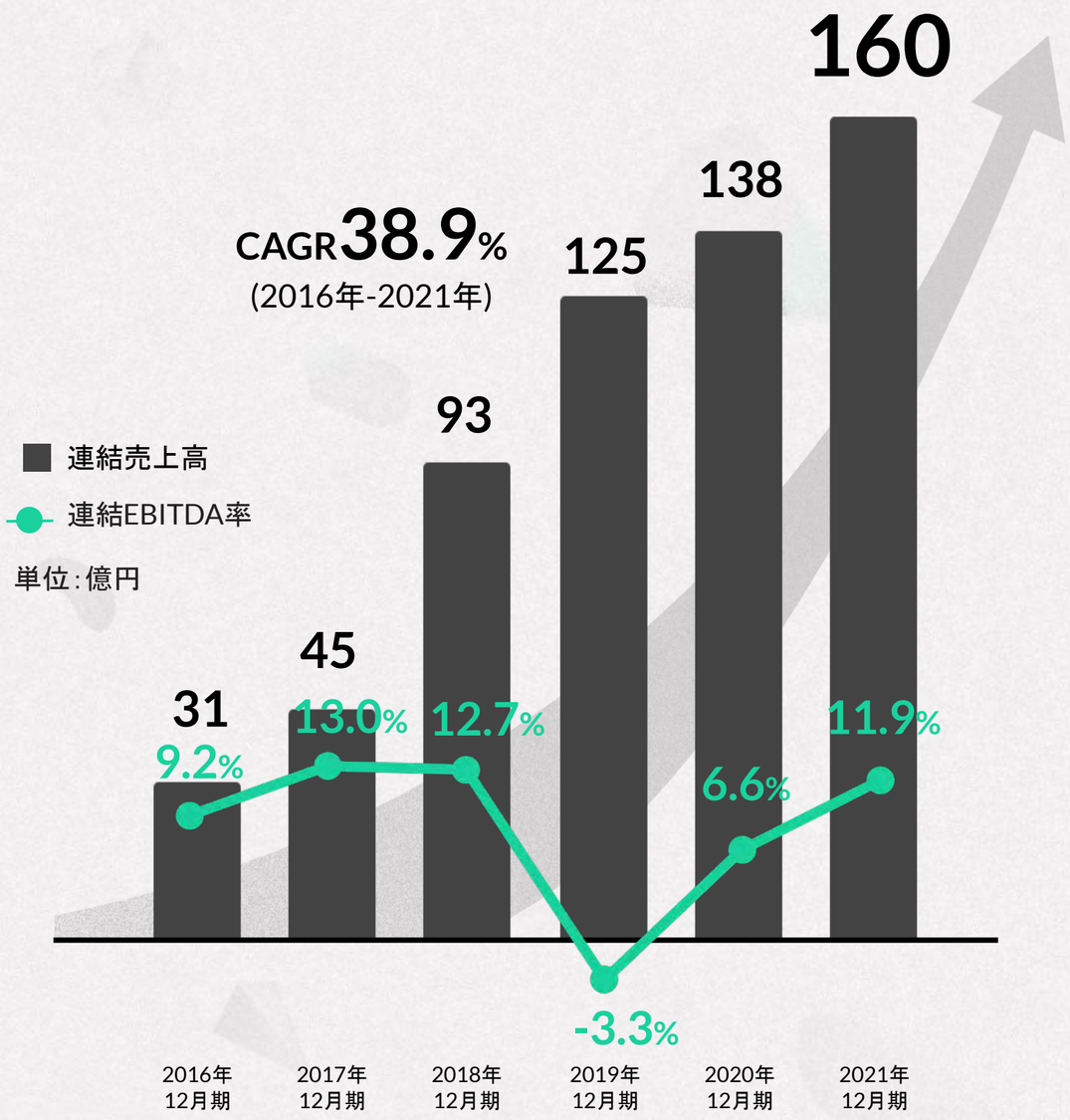
将来の見通しに対する注意事項

本書には、将来に関する前提や見通し、計画に基づく予想が含まれている場合がありますが、これらの将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、当社として、その達成を約束するものではありません。当該予想と実際の業績の間には、経済状況の変化や顧客のニーズ及びユーザーの嗜好の変化、他社との競合、法規制の変更等、今後のさまざまな要因によって、大きく差異が発生する可能性があります。したがって、将来、実際に公表される業績等はこれらの種々の要素によって変動する可能性があり、当社は本書の情報を使用されたことにより生じるいかなる損害についても責任を負うものではありません。なお、当社は、新たな情報や将来の事象により、本書に掲載された将来の見通しを修正して公表する義務を負うものでもありません。

Company Overview

会社概要

業績ハイライト（2021年12月期）



※ 2018年8月~2020年10月にはQuartz事業の業績が含まれています。

設立

2008 年

連結ARR

123 億円

グループ従業員数

806 名

SaaS ARR

98 億円

サブスクリプション売上高比率

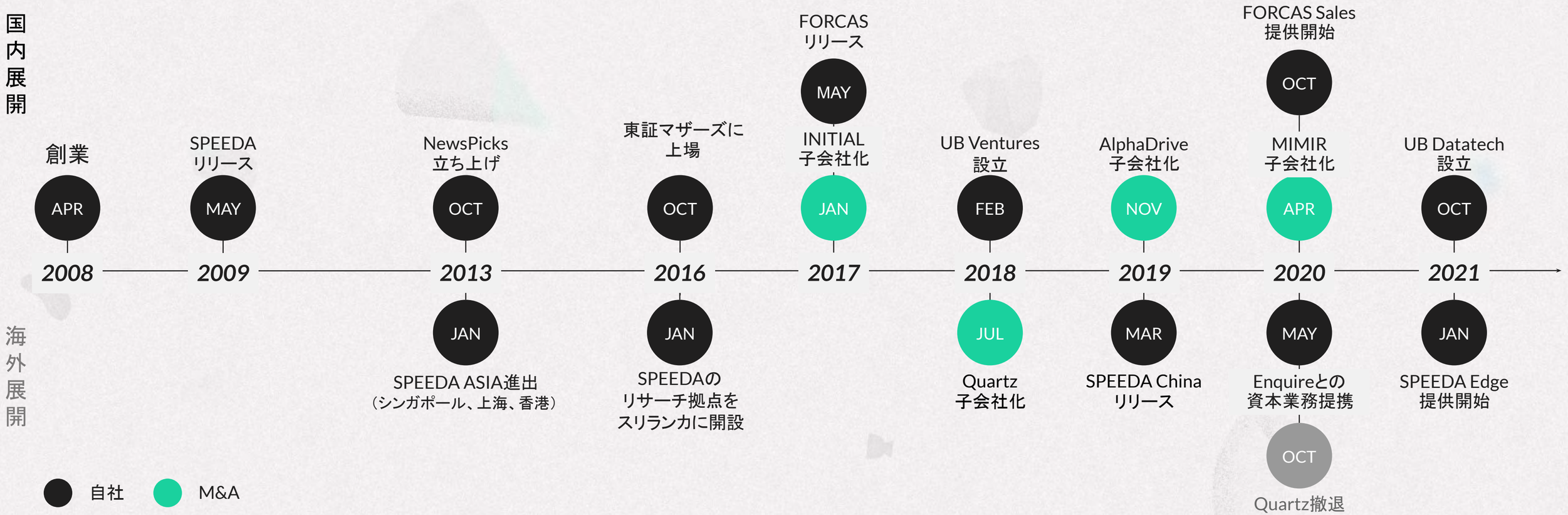
69 %

NewsPicks ARR

25 億円

1. 業績に関わる数字は2021年12月末時点の数字となり、グループ従業員数は2022年1月1日時点の数字となります。
2. 金額は切り捨て表記にしています。成長率及び進捗率は小数点以下第一位を四捨五入しています。（以下同様）
3. グループ従業員数は、正社員と契約社員の合算となります。
4. サブスクリプション売上高比率は、連結売上高のうち、経常的に得られる売上高の合計額が占める割合となります。
5. ARR（Annual Recurring Revenue）は、年間経常収益を指し、サブスクリプションにより得られる今後1年の収益を表します。MRR（Monthly Recurring Revenue：月間経常収益）の12倍の値です。
6. SaaS ARRは、SPEEDA・INITIAL・SPEEDA Edge・FORCAS・FORCAS Sales・AlphaDrive/NewsPicksのARRの合計値となります。
7. NewsPicks ARRはプレミアム会員、NewsPicks Learning個人会員、から得られるARRとなります。

会社の沿革



1. INITIALは2019年11月に株式会社ジャパンベンチャーリサーチから社名を変更しています。
2. 2020年11月よりQuartzは連結対象外となっております。詳細はこちらからご確認ください。
3. Enquire,Inc.は2021年9月にGlobalWonks, Inc.から社名を変更しています。

サービス概要

SaaS

アジャイル経営の実現をサポートするSaaS

事業戦略:
経営計画の策定、競争環境のリサーチ、M&A、投資戦略の策定、新規事業開発等

SPEEDA　SPEEDA EDGE
INITIAL

顧客戦略:
顧客ターゲティング、セールス・マーケティングのデジタル化、新規事業開発等

FORCAS　FORCAS Sales

組織戦略:
組織文化改革、人材育成、人材発掘、新規事業開発等

AlphaDrive / NewsPicks

NewsPicks

国内最大規模の経済ニュースメディア

国内外100メディア以上の厳選した経済ニュースや、NewsPicks編集部が作成したオリジナル記事・動画を配信。各コンテンツに各界の有識者・専門家などのコメント・解説を加えて読者に提供。

NEWS PICKS

サービス提供を通じた企業と個人の変化

UZABASE

誰もがビジネスを楽しめる世界を目指す

サステナブルな社会、企業と個人のパーパスの調和的な実現

企業

顧客起点で、変化にスピーディに適応する経営（アジャイル経営）を広める

競争環境分析を高度化・自動化し、変化へスピーディに適応する経営を実現する	SPEEDA
顧客分析を高度化・自動化し、顧客分析をマーケティング、営業につなげる経営を実現する	FORCAS
自律的な人材を増やし、新たな顧客価値が探索され続ける組織をつくる	AlphaDrive / NewsPicks

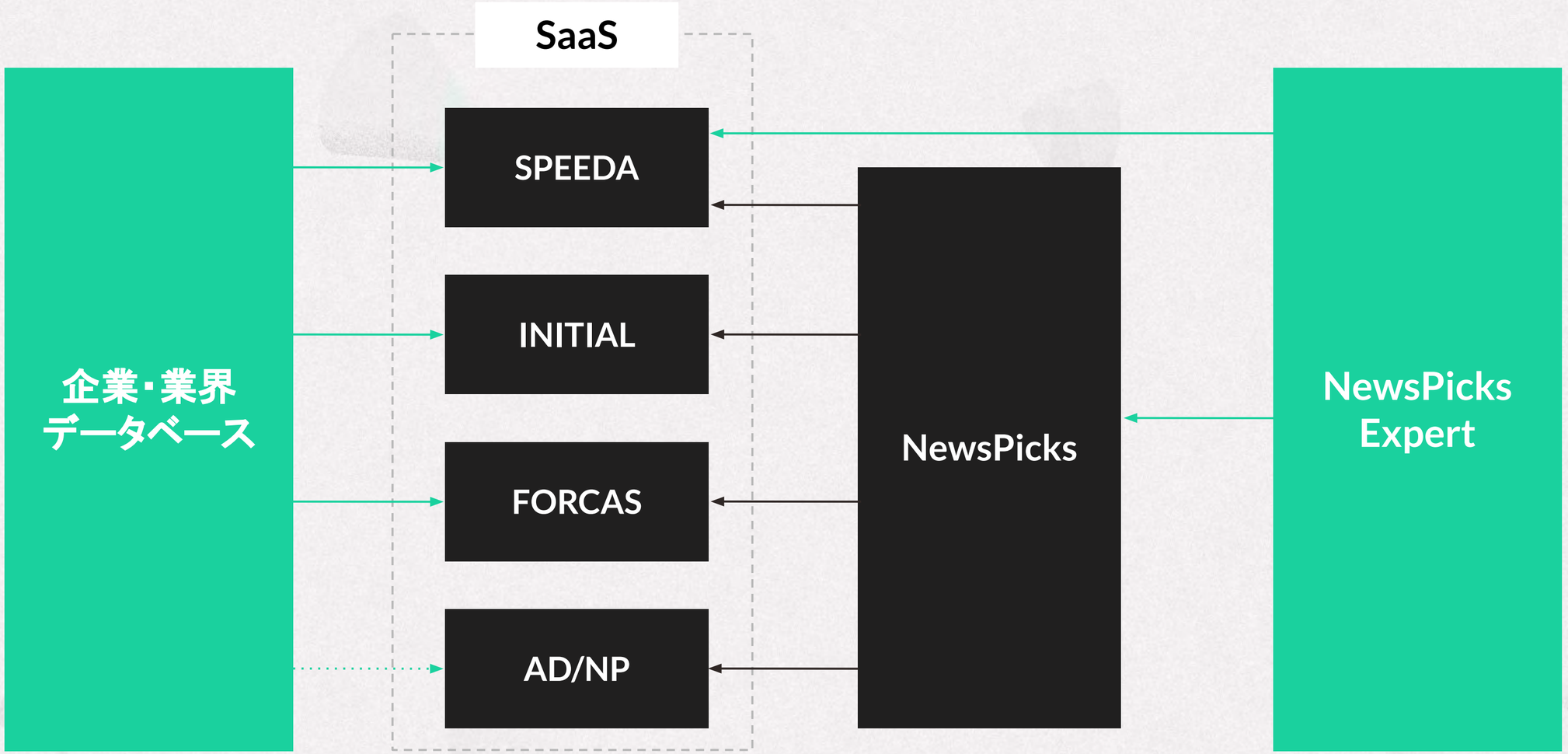
個人

ビジネスを楽しみ、自ら行動する人を増やす

経済に関心を持ち、ニュースを楽しむ人を増やす	NEWS PICKS
社会課題に関心を持ち、学び、自ら行動する人を増やす	NEWS PICKS
人の知見を循環させ、社会課題解決につなげる	NEWS PICKS EXPERT

コアアセットである経済情報の共同活用

グループ全体で経済情報を共同活用することで競争優位性を実現します。



1. Alpha Drive / NewsPicks事業について、企業・業界データベースを活用したプロダクトをリリースする予定です。
2. 「企業・業界データベース」と「NewsPicks Expert」の詳細は、P.75をご参照ください。

共同活用する3つのコアアセット（経済情報）

UZABASE

	1 データ DATA	2 コンテンツ CONTENT	3 人の知見 KNOWLEDGE
保有する経済情報	上場・非上場企業（国内外）：1,000万社以上 スタートアップ企業（国内外）：124万社以上 企業の特徴：1,800種類以上 特許動向：332分類	ニュース（国内外）：2,160媒体以上 業界・トレンドレポート：3,000部以上 オリジナル記事（累計）：約20,000記事以上 オリジナル動画（累計）：約2,000動画以上	NewsPicks ProPicker：200人以上 エキスパートネットワーク：100,000人 国内：17,000人 海外：83,000人
独自の強み	• 国内外のトップデータサプライヤーとの**長期的なパートナーシップ** • 独自データ（スタートアップデータ、企業の利用サービスデータ等）を**長期に渡り組成し続けてきた蓄積**	• トップクラスの記者・編集者・デザイナーにより、**クオリティの高い記事を持続的につくれる体制** • 2016年からスリランカに約70名のアナリストを抱え、**質の高いグローバルレポートを安価に量産できる体制を構築**	• NewsPicksで**知見を共有する多数のPickerの存在とそのコミュニティ価値** • 2020年のMIMIRの買収、海外企業とのパートナーシップにより、**国内外のエキスパート数を大幅に拡充**

1. エキスパートネットワークの数は、当社と資本関係にある提携先のエキスパート数を含めた合計値となり、2021年12月末時点の数字となります。
2. それ以外の数字は、全て2022年2月9日時点の数字となります。

Our approach to sustainability

サステナビリティについて

サステナビリティへの考え方

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。

そのためには、社会、企業、個人のパーパスが調和的に実現されなければなりません。
気候変動等の環境問題が解決に向かい、企業と社会の調和的な発展が実現する世界。
様々な労働問題が解決され、誰もが働く楽しさを実感でき、個人と企業の調和的な発展が実現する世界。

誰もがビジネスを楽しめる世界は、サステナブルに発展する世界そのものです。

私たちは、経済的利益と社会的利益を両立させるため、そして、その2つが矛盾しないことを証明するために、優先的に取り組むべき重要課題＝マテリアリティを策定しました。

サステナビリティに根ざした経営を実現するインフラとしてのSaaS、サステナビリティの実現に向けた個人の行動変容を促すソーシャル経済メディアを通じて、サステナブルに発展する世界に貢献します。

誰もがビジネスを楽しめる世界とは、サステナブルな社会と、企業と個人それぞれのパーパスが調和的に実現されている世界

1 サステナブルな社会と企業のパーパスの両立

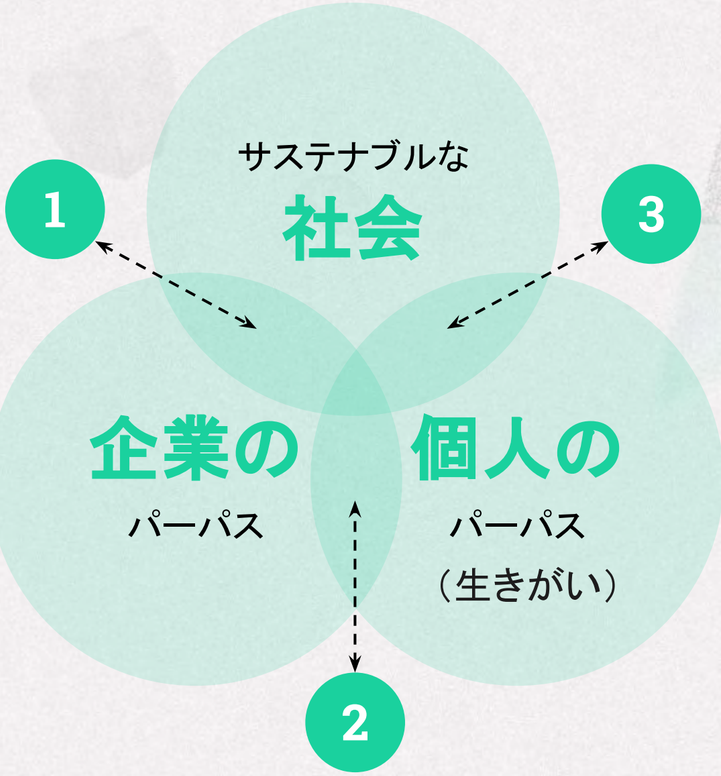
経済合理性の追求とサステナブルな社会は矛盾しない。多くの顧客はサステナビリティを支持し、競争環境がサステナブルな社会を目指す企業に有利になり、明確な社会善（サステナビリティ）のパーパスがなければ、企業は最高の人材を採用できなくなる。企業がサステナブルな社会を目指すことは経済合理的になっていく。

2 企業のパーパスと個人のパーパスの両立

働きがいは生きがいの一つ。ビジネスを楽しめれば、人生をもっと楽しむことができる。働いている企業が目指す方向（パーパス）に共感し、それが自分の生きがいに染み出していれば、働くことは生きるための手段ではなく、生きる目的の一つになる。

3 個人のパーパスとサステナブルな社会の両立

サステナブルな社会の実現に近づき、自分や子どもたちの未来へ大きな希望を持てる様になってこそ、ビジネスを楽しみ、人生を楽しむことができる。自分の人生を犠牲にして働くのではなく、自分自身がサステナブルで楽しめる働き方を実現してこそ、それを社会全体に広げていくことができる。



ESG推進体制



委員長



代表取締役Co-CEO
佐久間 衡

ESG委員会メンバー



取締役CPO/CAO
松井しのぶ



社外取締役
琴坂 将広



執行役員CFO
千葉 大輔

・マテリアリティ別オーナー（各マテリアリティごとの担当役員）

・その他必要に応じて有識者

活動内容

・マテリアリティごとのアクション計画の策定や進捗状況のモニタリングを実施

・年に最低2回の開催とした上で、開催結果及び進捗状況等を取締役会へ報告

価値創造プロセス

UZABASE

INPUT
価値創造の源泉

経済情報

データ / Data

企業データ
統計データ
マーケットデータ
スタートアップデータ
市場予測データ　など　　P16参照

コンテンツ / Contents

NewsPicks記事・動画
業界レポート
トレンドレポート　など
P16参照

人の知見 / Knowledge

過去の経験や蓄積された専門性
データ化できない人が見通す未来
P16参照

人と テクノロジー
PEOPLE & TECHNOLOGY

連結従業員数
806名

多様な職種：
・コンテンツ
・テクノロジー
・ビジネス
・コーポレート

OUTPUT
社会的・環境的インパクト

社会 / Social

・人の知見の循環
・異能は才能
・誰もが経済を身近に感じられる社会
・テクノロジー・カンパニー



環境 / Environment

・気候変動への対策



経済的インパクト

SaaS事業	連結売上高：	NewsPicks事業
100億円	160億円	60億円

Purpose実現のための強い経営基盤とシナジーの創出

ガバナンス / Governance

・持続的なデータ・コンテンツマネジメント
・SaaSとメディアの融合



Purpose

誰もがビジネスを楽しめる世界



※ 連結従業員数は役員を含む正社員・契約社員の人数（ 2022年1月1日時点）

マテリアリティ（重要課題）特定アプローチ

UZABASE

マテリアリティの特定について

当社のパーパスである「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」の実現に向けて、社会価値と経済価値の双方を生み出すために、優先的に取り組むべき重要課題＝マテリアリティを策定いたしました。これらのマテリアリティに取り組むことで、社会、企業、個人に対する継続的な価値提供と当社の企業価値向上の両立を目指していきます。

Step 1

当社が積極的に解決すべき社会課題を抽出・整理

SDGs（国連の持続可能な開発目標）を参照し、当社経営陣と外部有識者で議論を重ね、当社のパーパスや事業活動、および企業文化に対して関連性の高い**社会課題**を抽出・整理しました。

Step 2

社会課題の重要性評価の実施

「Step1」で抽出・整理した社会課題について、取締役会でも議論のうえ、**当社経営戦略**との**関連性と重要性**を評価しました。

Step 3

マテリアリティ項目の特定

「Step2」で実施した評価結果に基づき、取締役会での承認を得て、**7つのマテリアリティ**を特定しました。

7つのマテリアリティ（重要課題）

UZABASE

パーパスの実現に向けて、当社が解決すべきマテリアリティ（重要課題）

				質の高い教育をみんなに	ジェンダー平等を実現しよう	働きがいも経済成長も	産業と技術革新の基盤をつくろう	人や国の不平等をなくそう	気候変動に具体的な対策を
Social	1	人の知見の循環	人の知見が様々な社会課題の解決に活かされる世界をつくる	●			●	●	
	2	異能は才能	多様な才能が最高度に発揮される組織をつくる		●	●		●	
	3	誰もが経済を身近に感じられる社会	世代や地域を越えて、良質な情報と機会を届ける仕組みをつくる	●		●		●	
	4	テクノロジー・カンパニー	テクノロジードリブンな新しい企業モデルをつくる			●	●		
Governance	5	持続的なデータ・コンテンツマネジメント	共通の強みであるデータ・コンテンツを持続的に強化する				●		
	6	SaaSとメディアの融合	SaaSとNewsPicksの具体的なシナジーをつくる				●	●	
Environment	7	気候変動への対策	気候変動に対して具体的に行動し、かつ行動する人・企業を増やす						●

1 人の知見の循環



マテリアリティオーナー

MIMIR CEO

川口 荘史

「知」と「知」が結びつくことで、新しい価値が生まれます。ウェブではアクセスできない、人に眠る「知」。こうした人の知見が循環した世界では、ビジネスはもっと楽しくなるはずです。

私たちは、ユーザベースグループ内外において知見の循環を促進します。グループ内の人材が、より多くの社外エキスパートの知見に触れ、さらに自身の社外における副業・エキスパート活動の環境整備と新たな機会を創出をします。これにより会社や組織を越えた人の知見の循環を実現していくことを目指します。

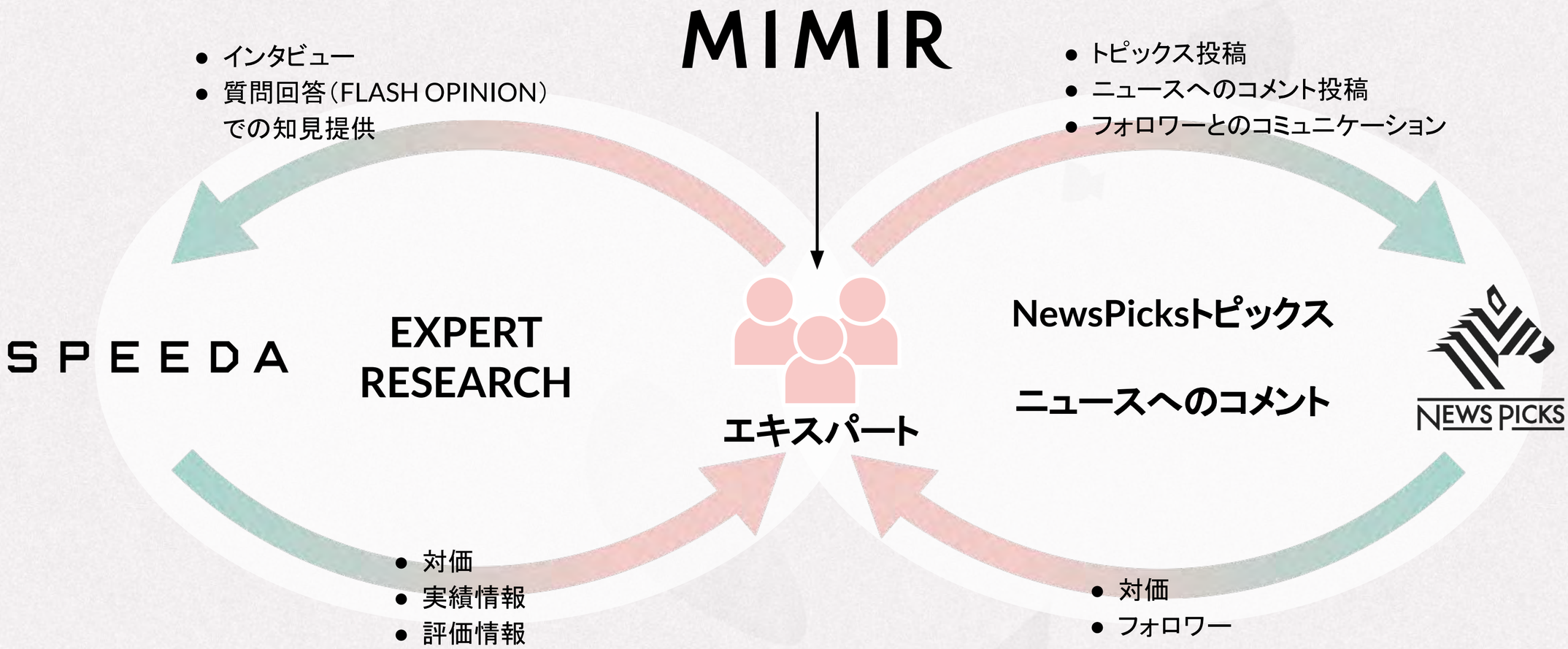
結果として、より多くの人が多様な人の知見に触れ、自身の知見の価値を認識し、その知見を社会に還元していくことができると考えています。

取り組みを通して達成を目指すSDGs項目



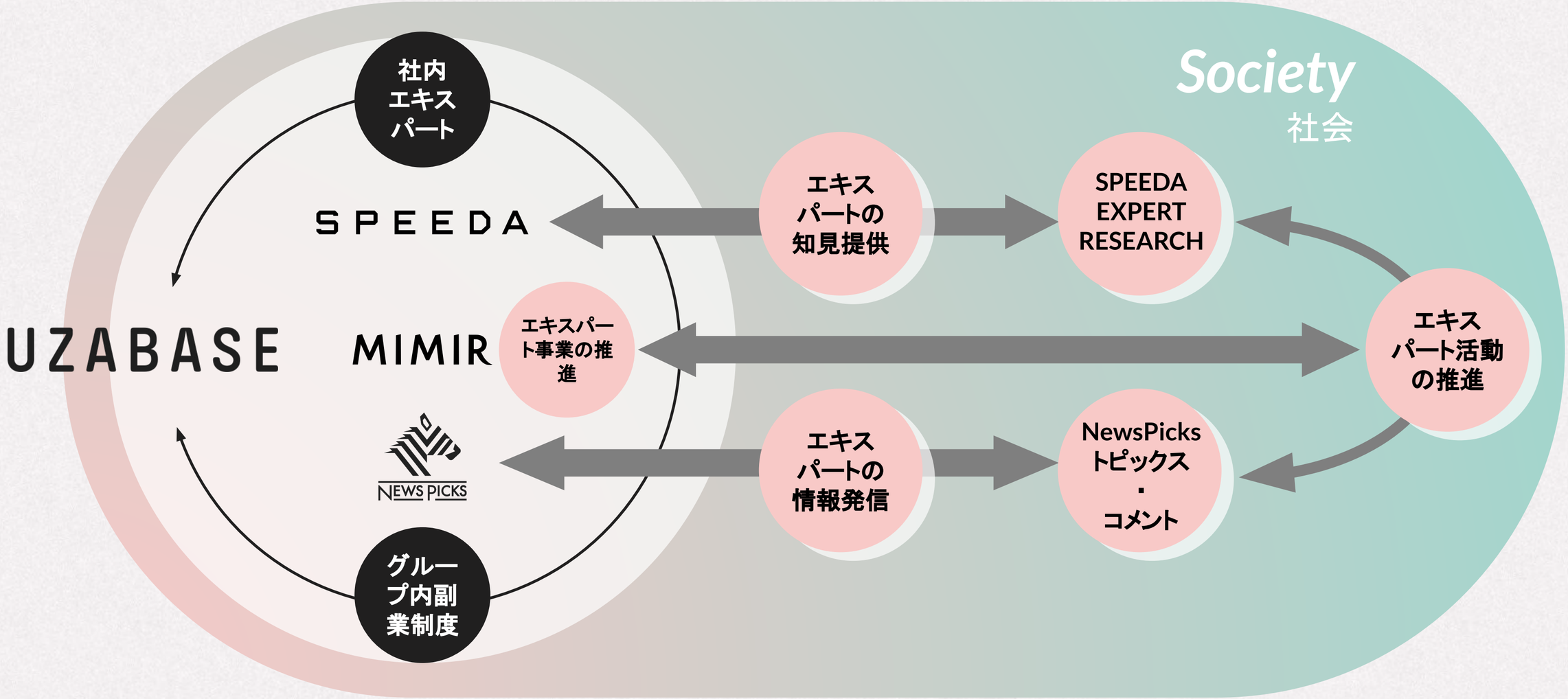
ユーザベースグループの事業を通じた「知見の循環」

MIMIRを起点にしてエキスパート・ネットワークを拡大し、SPEEDAを通じて企業へ、NewsPicksを通じて個人へと、エキスパートが両サービスに対して知見を発揮できる環境を整備することで、会社や組織を越えて人の知見が循環する社会の実現を目指します。



社会とユーザベースグループ間における「知見の循環」

ユーザベースグループ内での副業による社内の知見の循環、MIMIR・SPEEDA・NewsPicksを通じたグループ内外のエキスパートの知見の循環、各企業におけるエキスパート活動の推進により、社会における人の知見の循環を促進します。



具体的な取り組み

グループ内副業制度「DIVE」の開始

グループ内副業制度＝「UBグループ間で個人と会社が業務委託契約をし、報酬を得ることができる制度」として『DIVE』を2021年より開始。対象職種はエンジニアから開始し、既に複数の事例が生まれています。副業の業務時間の報告を必須とし、働く時間に制限を設けつつ、新しい視点や発見を生み出し、キャリアの幅を広げることを目的として改善しつつ推進しています。

グループ社員の社外でのエキスパート活動の推進

ユーザベースグループ社員について、その知見を社外で活かす機会を最大化するため、社員のNewsPicks Expertの登録誘致を行いました。MIMIRのエキスパートネットワークサービスを通じてインタビューや質問回答などのエキスパート活動を行う機会を作り、実際に数多くの事例が実現しています。

MIMIRにおけるエキスパートネットワーク事業の推進

2020年に完全子会社化をしたMIMIRは、エキスパートのデータベースを構築し、国内外の企業に対して、インタビューや質問回答にて人の知見を提供するサービスを展開しています。このサービスを通じて多くの企業が意思決定に人の知見を活用し、多くのエキスパートに自身の知見提供する機会を提供しています。

SPEEDAにてエキスパートの知見情報の提供

MIMIRとSPEEDAが連携し、「SPEEDA EXPERT RESEARCH」を通じて、SPEEDAユーザーに対してエキスパートネットワークサービスを提供しています。また、SPEEDA上に、エキスパートの回答情報を掲載開始しています。幅広いユーザーがSPEEDA上で多くの人の知見に触れ、活用しています。

エキスパートアワードの開催

MIMIRでは、過去にインタビューなどのエキスパート活動の実績のあるエキスパートに対してオンラインで集まり、高い知見者を表彰し、エキスパート同士の交流ができる機会を提供しています。2022年2月25日に開催。専門的な知見を持つ合計14名のビジネスパーソンを表彰し、エキスパート約230人が参加し交流し、盛況のうちに幕を閉じました。

「NewsPicksトピックス」の開始

2021年11月、NewsPicks、個人の知見を発信できる「NewsPicks トピックス」をリリースしています。「NewsPicks トピックス」は、個人が専門性や経験知を発信して対価を得られるサービスです。誰もが何かの専門家として、自身の専門領域・得意とする領域で情報を発信し、読者を集め、コミュニケーションを取り合えるようになります。

提携による各社のエキスパート活動の推進

国内企業においても、会社や組織に所属しながら自身の知見を広く提供する機会を創出する、そうした社外活動の機会を拡大していくため、組織を通じてNewsPicks Expertに登録しエキスパート活動を行う提携を推進しています。電通（2021年3月発表）グロービス経営大学院（2021年6月発表）など、企業や団体との取り組みが増加しています。

エキスパート活動の情報発信

エキスパートの活動の情報発信として、エキスパートを取り上げた情報発信をしています。社員ではなく、活躍しているエキスパートについてどのような知見を有しているかなどをMIMIRの自社メディアなどを通じて広く情報発信しています。また、エキスパートアワードの受賞者や内容の公開を行っています。

2 異能は才能

ユーザベースは「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」をパーパスに掲げ、世界中のビジネスパーソンへ価値を届けるため、多様なユーザーへ必要とされるプラットフォームを目指しています。

そのためには、私たち自身が多種多様なバックグラウンドをもつメンバーが集まった組織であることが重要です。互いを尊重し、それぞれの個性＝異能を発揮する—The 7 Valuesのひとつ「異能は才能（We need what you bring）」を大切にしており、それが事業・組織の成長ドライバーになっています。

私たち自身が、多様な才能が最高度に発揮される組織をつくり、その実践の学びを外部にも発信することで、多様な才能が発揮される社会をつくることにも貢献していきます。



マテリアリティオーナー

取締役CPO/CAO

松井しのぶ

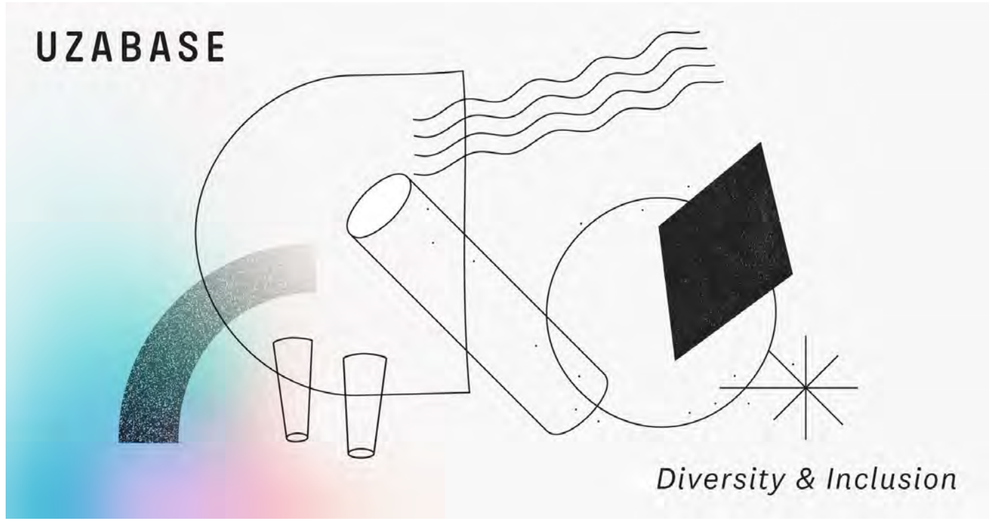
We need what you bring - 異能は才能

異能の集まりには、何が飛び出すかわからないパワーがある。私たちは価値観、人種、宗教、性別、性的指向の違いを認め合い、互いに尊重することで、未来を動かす力を生み出していく。そのために、思ったことはダイレクトに伝える。フェアでオープンなコミュニケーションを徹底する。

取り組みを通して達成を目指すSDGs項目



2021年6月 - D&I Committeeを立ち上げ、経営目標としてのD&Iコミットメントを発表



会社の規模が拡大＆サステナビリティに対する企業を取り巻く社会環境は大きく変化する中、ユーザベースでは、**2020年度**より**D&Iのプロジェクト**をスタートしました。そして、D&Iをより**組織的**に行い、具体的な取り組み目標を掲げて行っていくこと、そして、単に1企業だけの施策に留まらず、社会全体で取り組んでいく必要があることから、**2021年度には、正式にD&I Committeeを立ち上げ、経営方針としての**D&Iコミットメントを発表しました。

1 情報の透明性を担保する取り組み

- プライバシー情報と機密情報を除き、徹底的に情報をオープンに
- 役員の報酬やメンバーの給与テーブルなど全て社内に公開。360度評価を行うことにより評価の透明性も担保
- 言語の壁を乗り越えるための、通訳翻訳体制強化

2 D&I Committeeの立ち上げ 、D&I関連数値と施策の継続定期開示

- 社外取締役も入れた**D&I Committee**の発足
- **D&I関連数値**や取り組み状況の定期開示を実施することをコミット

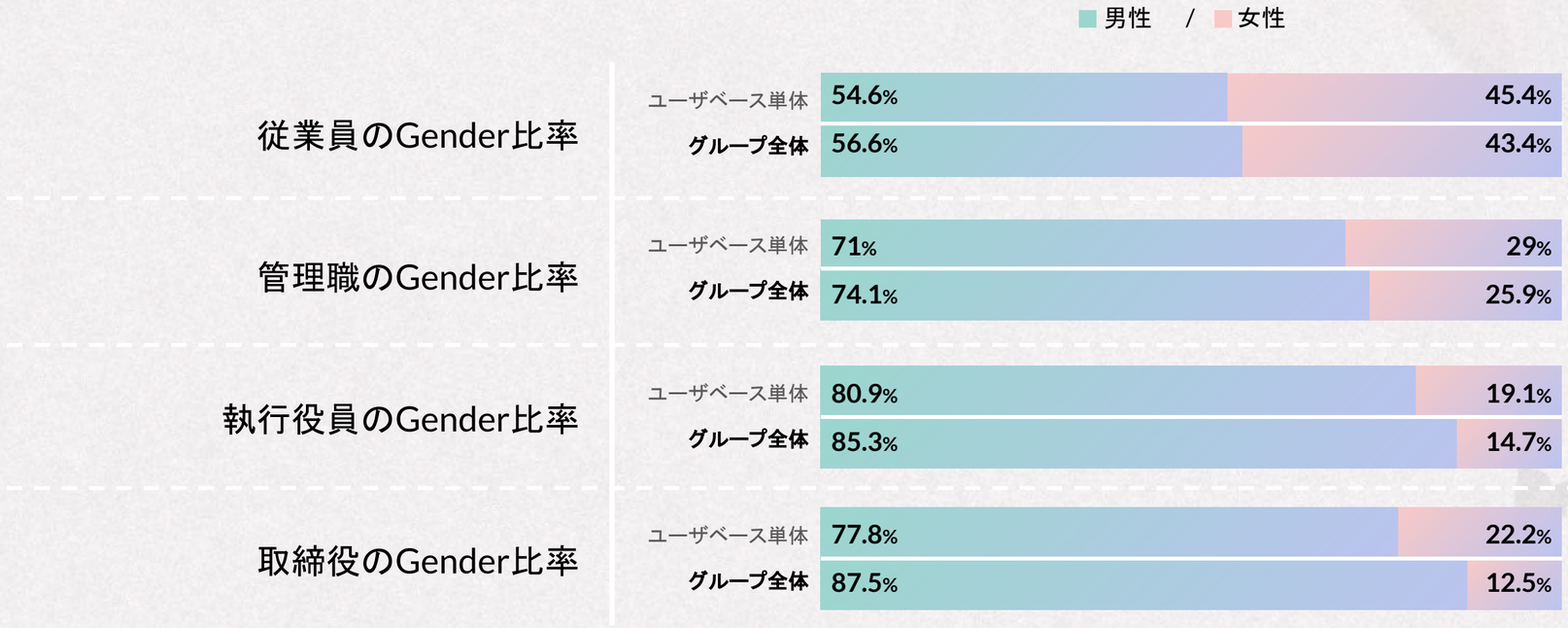
3 社会構造上の課題から生じたハードルを乗り越えるための支援

- 「働き方を自分でデザイン」働く場所も時間も自由
- 病児保育手当、保育料補助、介護支援手当
- 不妊治療外部相談窓口の設置・社内セミナー実施
- 同性パートナーシップ制度と同性婚・事実婚認証制度
- コロナ職域接種の実施・コロナ特別休暇（家族の看護も含む）
- DiversAbilityメンバー（障がい者雇用）の加速と受け入れ体制の整備

4 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

- 一歩踏み出す勇気を与えるためのEmpowerment施策やメンター制度
- Career Jaggling（ワーキングペアレンツ）, Rainbow（LGBTQI+）など社内コミュニティの支援

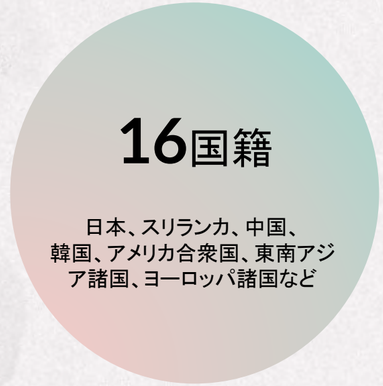
ユーザベースの多様性に関する現状



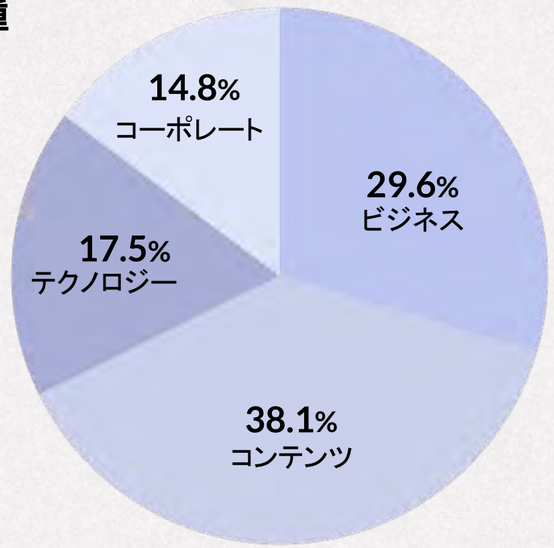
	ユーザベース単体		グループ全社	
	男性	女性	男性	女性
2021新規採用のGender比率	53.4%	46.6%	58.2%	41.8%
育児休業取得率	57.1%	100%	38.1%	100%
育児休業からの復帰率	100%			
フレックスタイム・リモートワーク実施率	100%			

※2022年1月1日時点のデータです

国籍



職種



コンテンツ デザイナー（UI/UX）、アナリスト、編集者、など
ビジネス 営業、新規事業開発、インサイドセールス、マーケティングなど
テクノロジー エンジニア、プログラマーなど
コーポレート 法務、人事、経理など

ユーザベースの「異能は才能」を実現する、特徴的な人事制度

自分の働き方を自分でデザインする

パーパス実現のためには、様々な個性と才能が集まる「多様なチーム」が必要であり、その多様なチームが互いを尊重し合いながら共存しするためには、「多様な働き方」が必要となります。

ユーザベースは、**「自由主義で行こう」**というバリューを掲げ、共有することでこの働き方を可能にします。

そして、メンバー1人ひとりの家族・パートナーも含めたライフスタイルの自由が尊重され、メンバーが幸せに働くことで、それぞれが仕事に集中して職責を果たし、パフォーマンスが最大化されます。

働く場所と時間の自由
地方や海外リモートで働いている
メンバーなどもいる

様々な雇用形態・コミット度合いの
優秀な人材を確保することができる
（社内外副業制度）

ワーキングペアレンツ比率が高い
育休からの復帰率は男女ともに100%

社内での具体的な取り組み

HR Handbook

ユーザベースの人事制度には、ユーザベースのパーパスとバリューが反映されています。ハンドブックを通し、この人事制度においての思想を見える化することで、各制度がなぜ・どのように設計されているかという思想について、一人ひとりの理解を深めることを目的としています。

立上げの背景
2020年、D&I推進の一貫として、まずは現状把握をすべく、UBグループにおいて「本当の機会の平等は存在しているのか」というアンケートを全社に向けて実施しました。そこで見えてきた課題として、一つひとつの人事制度の背景や趣旨についての共通認識と納得感が醸成されていないことが分かりました。この課題を解決するために、HR Handbookを作成しました。

HR Handbookはこちら



産休育休ハンドブック

ユーザベースグループで産休・育休を取得する際に必要な手続きや、取得に際しての社内でのコミュニケーション方法、取得経験者のインタビュー等が記載されており、産休・育休にまつわる不明点や不安を解決できるような内容のハンドブックです。

ハンドブックリリース後に、女性社員はもとより男性社員から育休取得について労務に相談があったり、今は予定がなくても将来取りたいという男性社員がいたりと、特に男性社員からの反響は予想以上に大きいものでした。

メンバーに安心感を持って働いてほしい――産休・育休ハンドブックができるまで



多様なRole Modelの社内外への発信

全グループにおける女性管理職比率が26%と、全従業員における女性比率43%にまだまだ乖離があるユーザベースには、ジェンダー問わず「本当はリーダーになりたい、でも一歩踏み出せない」というメンバーが少なからずいることがわかってきました。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シリーズをスタート。2021年度はUB noteで11本の記事を公開しました。

UB Note - Diversity & Inclusion

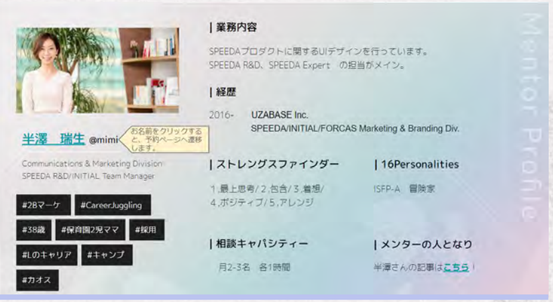


社内での具体的な取り組み

D&Iカジュアルメンタリングプログラム

誰でも気軽に単発で相談できるカジュアルメンタリングの仕組みです。ユーザベースグループの多様なバックグラウンドのリーダー層のメンタリングをグループのメンバーなら誰でも受けることができます。
キャリアや働き方について、もやもやしているけど、誰に相談していいか分からない。子育てと仕事の両立ってどうしているの？リーダーを打診されたけど、私に出来るかな？そんな相談が特にプレリーダーから寄せられることが多く、ちょっとしたモヤモヤを気軽に相談できる仕組みとして、カジュアルメンタリングの仕組みをつくりました。

他事業部の役員とも気軽に1on1できる - カジュアルメンタリングプログラムができるまで



アンコンシャスバイアス研修

NewsPicks プロピッカー・（株）We Are The People 代表の安田 雅彦氏を講師に迎え、多様性を考えアンコンシャスバイアスに気づくことを目的としたワークショップを実施。役員メンバー・リーダー層を中心とした参加者が集まりました。

ユーザベースグループのD＆I思想を軸にして、多様性を大切にしている組織がどうアンコンシャスバイアスと向き合おうのか、少人数のグループに分かれ議論・ワークを行いました。D&Iをアカデミックに理解するだけではなく、組織と個人として実際に個々の日常の行動にどう活かすか、本質的に考えるきっかけづくりの場となりました。



次世代 Empowerment Community

ユーザベースグループでは、学生インターンや20代の若手社員が多く活躍し事業を推進しています。本プロジェクトでは25歳以下もしくは新卒入社1~3年目を対象に、部署横断で若手社員が繋がるコミュニティーを形成しています。日頃から同志の挑戦を応援しあえる環境を用意し、結果として若手が主導する「One Uzabase」を目指しています。

四半期に一度イベントを開催しており、スタンスやセルフマネジメントなど、ソフトなビジネススキルを支援できるような企画が中心です。過去には、自社の未来をアートするグループワークや、価値観や原体験を遡るリフレクションワークショップなどを実施しました。



社内での具体的な取り組み

言語による情報の偏りをなくす

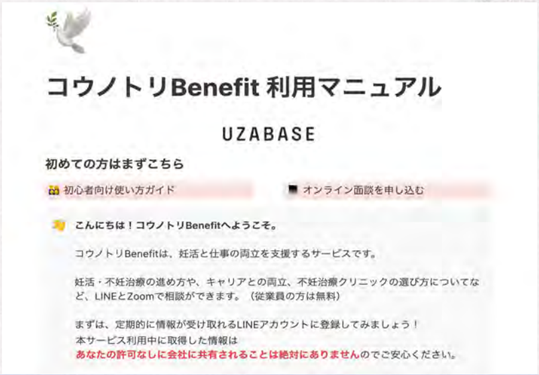
ユーザベースグループは、海外4カ国に拠点をかまえ、100名を超える海外拠点メンバーが在籍しています。また、グループ全体で世界16カ国からメンバーが集まっています。しかしながら、まだまだ日本語でのコミュニケーションが多く、日本語ネイティブのメンバーと日本語が分からないメンバーとの間に情報格差が存在しています。これらの情報格差を是正するために、右記の取り組みを行っています。

- 全社Town Hall Meetingの日英バイリンガル開催
- 月1回のEnglish Town Hall Meetingの開催
- 同時通訳体制・翻訳体制の強化（必要に応じてほぼ全ての会議にいつでも同時通訳を入れることができます）
- 取締役会議事録をはじめとした各種議事録や社内資料の日英共有
- 主要なアナウンスは全て日英バイリンガルで行う
- 自動翻訳を使用したSlackでのやり取りの日英バイリンガル化

不妊治療相談窓口 / 性に関するセミナー

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も複数もらっています。また、不妊治療に関するセミナーや、生理研修など性に関するセミナーを実施しました。

UB Careとは
様々な局面でも、”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。



Diversability採用＆オンボーディング

ユーザベースでは障がい者雇用をDiversability雇用と呼んでいます。Diversabilityという「異能」を持つ未来のユーザベースの仲間たちが、その強みを最大限に活かして、想像もできないような視点で、新しい価値をユーザーの方々に届けたい。そして私たちがパブリックカンパニーとして社会的責任を果たすことも、サステナブルな社会の実現のために大事だと考えています。

また、入社したDiversabilityメンバーがスムーズに活躍できるように、オンボーディングの体制も日々アップデートしています。具体的には右記のような取り組みを行っています。

- Diversability採用ハンドブックの作成
- Diversabilityオンボーディングハンドブックの作成
- 受け入れチーム及びDiversabilityメンバーが相談できる外部専門家を設置

※Diverse＝多様な・多彩な、ability＝才能、能力

事業を通じた具体的な取り組み

NewsPicks for WE

NewsPicksでは2021年末、日本IBMと共同で、女性のキャリア形成に寄り添いエンパワメントするコミュニティ型プロジェクトをスタートしました。

- **女性向けリーダーシップ開発講座の運営**
- **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**
- **D&I先進企業による事例紹介**
- **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**

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、経団連が提唱する「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」という目標の達成に貢献していきます。



【必修】4つの視点でわかる「日本の男女格差」のイマ

NewsPicks for WE　13時間前



【サンリオ小巻×ユートラ岩崎】次世代に語る「女性リーダーのリ…

NewsPicks for WE　2022年03月04日



【募集中】次なる女性リーダーを導く集中ゼミ開講。立ちはだか…

NewsPicks for WE　2022年03月01日



【無料イベント】青野慶久氏、能條桃子氏登壇。なぜ、日本のジ…

NewsPicks for WE　2022年02月23日



NewsPicks国際女性デープロジェクト始動。日本のジェンダー課…

NewsPicks for WE　2022年02月21日



【12/18始動】女性ビジネスパーソンの道を拓き、バトンをつなぐ1…

NewsPicks for WE　2021年11月26日

Beyond Diversity

2021年6月の男女共同参画週間に合わせ、日本の女性活躍のムーブメントがより高まることを目指し、日本の社会的課題である「女性の働き方」にしっかり向き合っている企業のお取り組みをNewsPicksにて動画やブランドストーリー記事で発信しました。

ユーザベースとNewsPicksの共同開催の形で実施し、ユーザベースも企業としてのD&Iの取り組みを動画の形で発信しました。



【メルカリ】地道に、泥臭くやってきた。D&I戦略の現在地

Sponsored　Beyond Diversity | メルカリ



IT→大企業の転職で見つけた「キャリア自律」の重要性

Sponsored　Beyond Diversity | 住友重機械工業



【Beyond Diversity】注目企業のダイバーシティ戦略

Sponsored　Beyond Diversity | NewsPicks Studios



1万人規模のリモートワークで「女性の満足度」が向上した理由

Sponsored　Beyond Diversity | NTTコミュニケーションズ



ユーザベースグループがD&I推進を表明。「異能」が高める多様性…

共同制作 | ユーザベース　2021年06月23日



【一休・榊淳】徹底した成果主義が「結果的に」ダイバーシティ…

Sponsored　Beyond Diversity | 一休

3 誰もが経済を身近に感じられる社会



マテリアリティオーナー

NewsPicks CRO 兼

新規事業担当

坂本 大典

誰もがビジネスを楽しめる世界をつくるために、ユーザベースグループは、世代や地域による情報格差をなくし、誰もが良質な経済コンテンツに触れられる機会を増やしていきます。

良質な経済コンテンツに触れ、ビジネスを楽しむ人々が、情報発信者へと転換する仕組みを構築することで、世の中のビジネスにおける知見の循環構造をつくり、持続的に良質な経済コンテンツが世の中に普及する社会を目指します。

ソーシャル経済メディア「NewsPicks」を中心に、学生、地域など様々なコミュニティと連携し、共に良質な経済コンテンツを生み出し、情報や機会を必要とする人へ届ける仕組みを構築していきます。

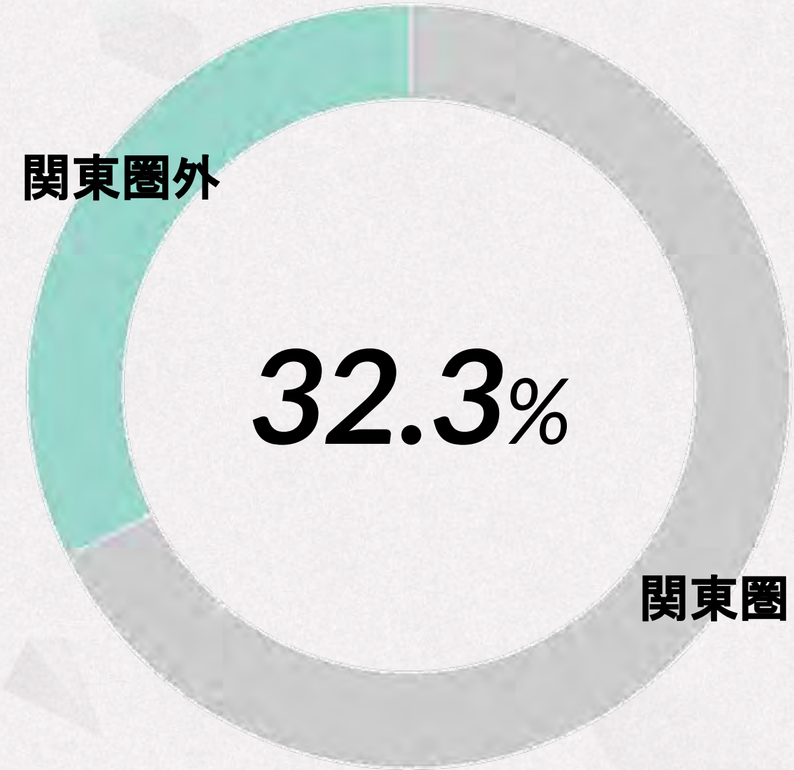
取り組みを通して達成を目指すSDGs項目



NewsPicksのユーザー調査の結果（地域別、世代別）

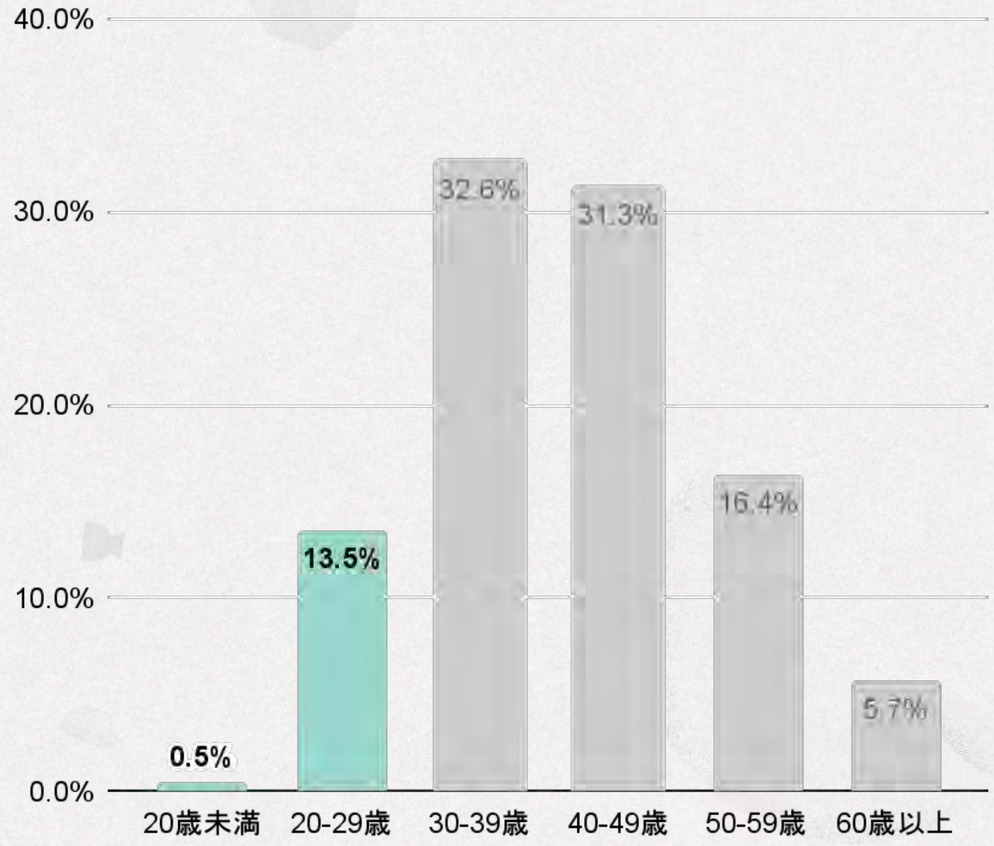
■ NewsPicksユーザーの地域別属性

関東圏外のユーザーは32.3%と、大きな伸びしろがあります。



■ NewsPicksユーザーの世代別属性

より若い世代に普及させ、29歳以下のユーザーを増やしていきます。



事業を通じた具体的な取り組み（1）── NewsPicks Education

安全性とセキュリティを担保したNewsPicksの仕組みを活かして、教職員や生徒のみが参加できる非公開の専用空間を開設し、安全な学びの場を創造しています。この「NewsPicks Education」は、本格的にサービスを展開してから約1年で20を越える都道府県の学校が利用しており、小中高生はNewsPicksで記事や動画を楽しむと共に、各校で運用する専用空間を活用して仲間と共に学び合っています。

また、学校を越えてつながり学び合うオンライン空間「越境ひろば」を2022年4月にオープン。全国の小中高生が学校・地域を越えて学び合うことにより、価値観や意見の多様性に触れることができます。NewsPicks記者やプロピッカー、また各界のプロフェッショナルと対話できる機会もあり、NewsPicksに関わる大人たちが、未来そのものである小中高生の学びを豊かにするために、世代を越えて貢献できる活動でもあります。





事業を通じた具体的な取り組み（2）── Student Picker

私たちは、ニュースの当事者は社会人だけでなく、これからの未来を担う学生も当事者であると考えています。そこで、進路選択に役立つコンテンツ、多様な価値観を持つコミュニティの力で、学生の皆さんが納得のいく一歩を踏み出す支援をするため、2021年10月に「Student Picker」の取り組みをスタートしました。

国内外から累計43名の学生がStudent Pickerに就任し、横のつながりはもちろん、社会人ピッカーへのインタビュー企画などを通じた交流の場を設計しています。





事業を通じた具体的な取り組み（3）── NewsPicks Re:gion

日本経済は首都だけで回っているわけではありません。人口の90%、GDPの80%を占める「地域（地方）」で生きる全員がビジネスを楽しめる世界を作ることが、日本全体の発展に貢献すると考えています。地域はさまざまな社会課題の集積地であると同時に、都市にないユニークな資源を保有し、新時代に求められる価値創出のフロンティアになる可能性を秘めています。

「NewsPicks Re:gion」では、地域で活躍するイノベーター人材と都市圏のビジネスリソースをつなぎ、越境と共創による地域経済圏の拡張を実現するための取り組みを展開していきます。





【太田直樹】地域は「一極集中のオルタナティブ」を創出せよ

NewsPicks Re:gion 2021年08月02日



【木下斉】「人口に依存しない地域経済」への転換が必要だ

NewsPicks Re:gion 2021年08月11日



【高田春奈】「地域とのつながり」は、私たちの日常に何をもたらすのか

NewsPicks Re:gion 2021年11月09日



【村上誠典】サステナブル資本主義の「本丸」は地域だ

NewsPicks Re:gion 2021年11月13日

事業を通じた具体的な取り組み（4）── JobPicks

就職先は会社のステイタスより何がやれるかで選びたい――。
今の仕事の延長線上ではなく、将来性のある違うジョブに転職したい――。
自律的にキャリアを作ろうとする人が増える一方で、各職種の仕事の中身が見えずらいという課題があります。

そこで、NewsPicksでは各職種の「中の人」が実名で、自分の仕事の中身をリアルに投稿するサイト「JobPicks」をローンチ。
等身大のロールモデルが登場する記事も無料で配信しています。





4 テクノロジー・カンパニー



マテリアリティオーナー

代表取締役Co-CEO/CTO

稲垣 裕介

私たちは、エンジニアリングを起点に誰もがビジネスを楽しめる世界を実現するテクノロジー・カンパニーでありつづけたいと考えています。

2008年の創業当時から人とテクノロジーの力を組み合わせて、チームみんなの強みを引き出し合い、経済情報インフラを創造してきました。

ビジネスパーソンを労働集約的な作業から解放し、創造性高く付加価値のある仕事にシフトできる働き方に変えていく。それはユーザーのみならず、私たち自身も体現しつづけたい世界です。

エンジニア・エンジニアではない多様な職種のメンバーたちが、これまで以上にエンジニアリング力を活用し、それぞれが挑戦したいことに楽しく取り組める環境をつくっていきます。

取り組みを通して達成を目指すSDGs項目



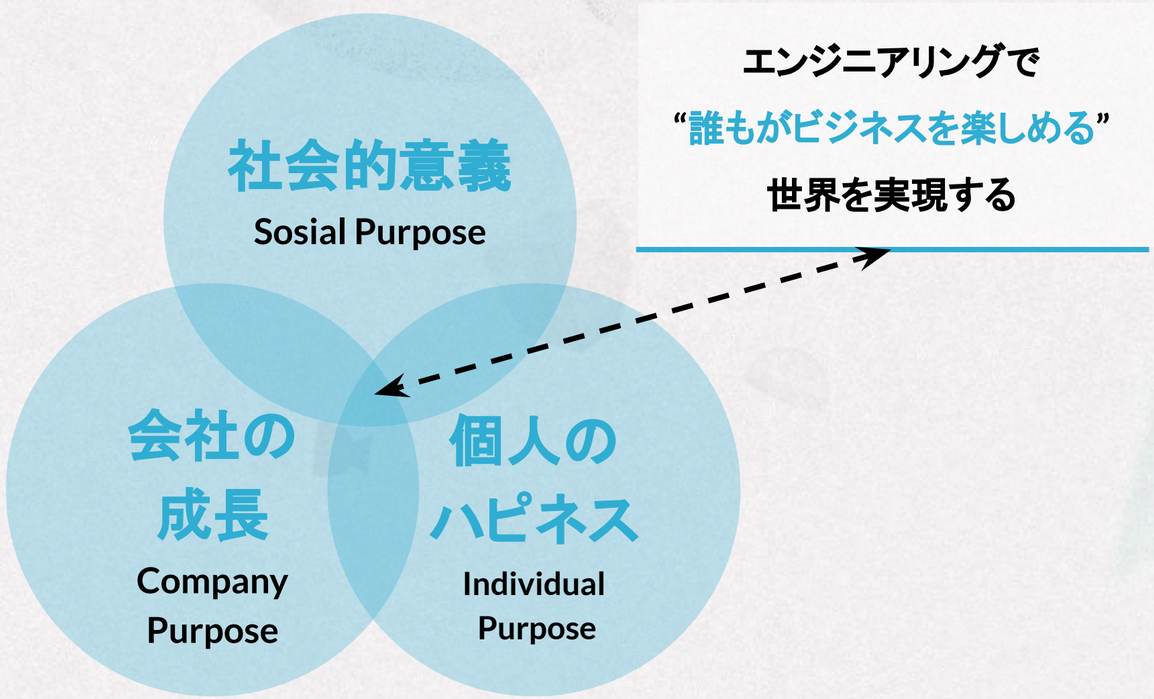
ユーザベースらしいテクノロジー・カンパニー





2021 Co-CEO Inagaki　Co-CEO Sakuma

2022 Co-CEO / CTO Inagaki　Co-CEO Sakuma



Topix 1

マテリアリティーオーナーの稲垣が、ユーザベースグループ全体のCTOへ就任。より強いコミットのもと、テクノロジー・カンパニーを推進していきます

Topix 2

上記3つの観点で、**みんなが今よりも自由で仕事が楽しくなる**テクノロジーカンパニーの在り方を提唱します

2022年 4月15日―「Play Engineering ―エンジニアリングがワクワクを連れてくる―」を発表



ユーザベースらしいテクノロジー・カンパニーを推進するため「Play Engineering」を掲げたプロジェクトを始動。

誰もがエンジニアリングを楽しめる世界を目指していきます。

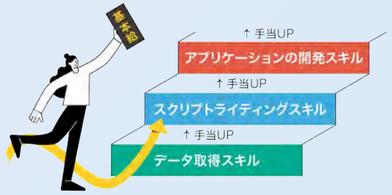
本プロジェクトでは、エンジニアとエンジニアではない多様な職種のメンバーたちが、これまで以上にエンジニアリングを活かすことを支援する制度・仕組みづくりを行います。

特設サイト：https://tech.uzabase.com/play-engineering

エンジニアリング支援制度について――エンジニアリングを全メンバーに

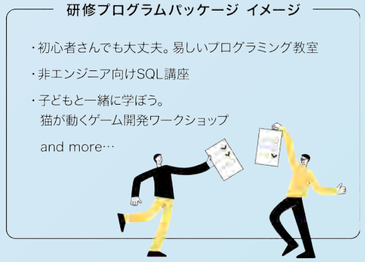
「プラスエンジニアリング手当」の導入

保有するエンジニアリングスキルのレベルによって、給与にプラスして手当が支給される制度です。
2022年7月適用予定となり、手当の金額は必要に応じて随時見直すことを検討いたします。
（原則1年毎にレビュー）



「楽しく、実践的に学ぶ エンジニアリング研修」の実施

ユーザベースグループのFellow, CTOの役員メンバー監修による、非エンジニアのメンバーが楽しみわくわくしながらエンジニアリングを学べる研修プログラムを企画・実施いたします。



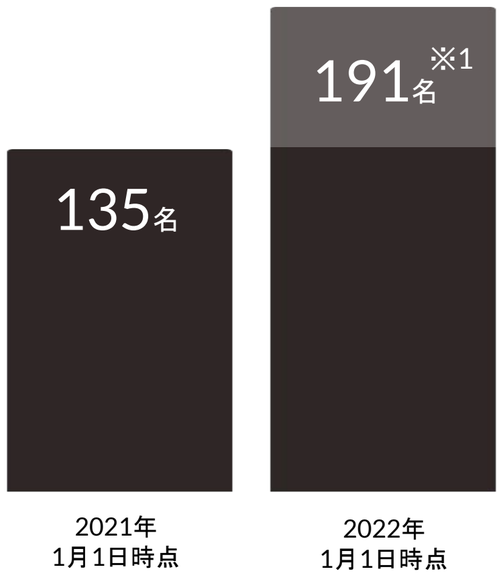
「よりクリエイティブに働く ノーコード＆RPAの生産性向上大会」の開催

メンバーがお祭り感覚で楽しみながらツールに触れる経験を通し、生産性高くよりクリエイティブに働くための知見を共有・議論する大会を開催予定。



ユーザベースグループのエンジニア組織の特徴①

エンジニアがよりパワーを出せる仕組みとビジネスへエンジニアリングを波及するサイクルをつくり既存事業・新規事業の成長を促進



※1　一定の条件を満たした業務委託・契約社員含む

技術担当役員・技術的クオリティーを高める

執行役員・Fellow 9名



エンジニア出身のCEOの稲垣が並走

特に採用や外部のチーム作りにコミット

各事業にエンジニアチームを配置

全ての経営会議にエンジニアが必ず参画

SPEEDA　FORCAS　INITIAL　SPEEDA EDGE
NEWS PICKS　AlphaDrive　MIMIR

新しい事業にもエンジニアをアサイン

新たなCTOやフェローも生まれていく

新規事業　M&A事業

ユーザベースグループのエンジニア組織の特徴②

エンジニアとして自分らしい成長・挑戦ができ正しく評価される環境

フェアネスを重視した評価制度



エンジニア組織の評価制度は、エンジニアが作成・更新しています。評価はエンジニアが行い、直接の上長だけでなく、業務で関わるメンバーからの360度評価を採用しています。タイトルと給与が完全連動しており、全員のタイトルもオープンになっています。

最高スペックのPCを提供



M1 Maxを搭載したMacbook Proなど、最高スペックのマシンを提供しています。エンジニアが最高のパフォーマンスを発揮できるよう、必要に応じて買い替えが可能です。

リモート・フルフレックス



ユーザベースでは、勤務時間などはフルフレックスとなっており、業務に支障ない範囲での自由な働き方が可能です。また、オフィス出社義務はなく、一番パフォーマンスが上がる環境で働くなど、リモートをベースにした勤務となっています。

※チームによってコアタイムやオフィス出社を設けています。

組織別の特徴①：SaaS事業　SPEEDA　FORCAS　MIMIR　INITIAL

Mission：技術力で、ビジネスをリードする。

シェアード・リーダーシップ



私たちのチームにはマネージャーやリーダーといったポジションがありません。「全員がリーダー」という考えのもと、技術のことだけでなく、組織運営に関しても全員で意見を出し合い、採用やチーム予算の議論にもみんなが参加します。エンジニアの自主性や成長を重んじた組織づくりを行っています。

XP（エクストリーム・プログラミング）



高い生産性を実現するためにXPを実践しています。設計・実装・テストを短期間で何度も繰り返しながら、他部門や顧客の意見や要望を都度取り入れた開発に取り組んでいます。

ペアプロ & TDD（テスト駆動開発）



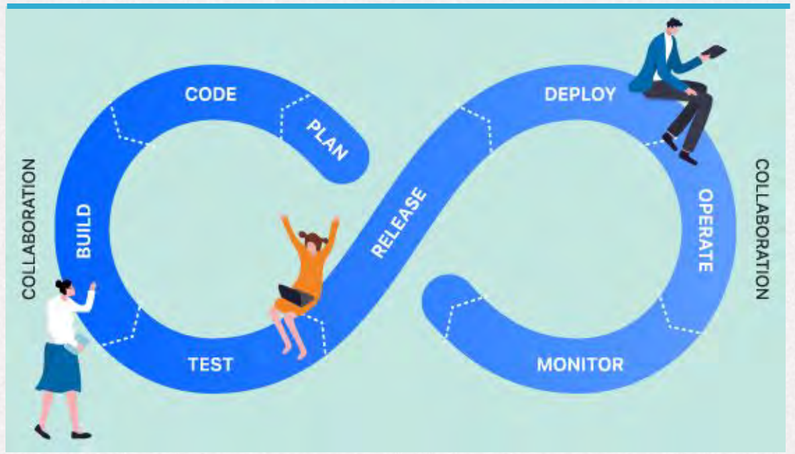
ユーザベース SaaS事業では、開発に関わる全てを徹底してペアプログラミング・TDD（テスト駆動開発）に取り組んでいます。プログラミングはもとより、基本的に全ての業務をペアで対応しています。また、迅速かつ品質の高い製品・サービスを開発し続けていくためにTDDを取り入れた開発を行っています。

組織別の特徴②：NewsPicks・AlphaDrive事業

NEWS PICKS　AlphaDrive

Vision：経済を、技術でもっとおもしろく。

全員プロダクト開発エンジニア



「全員プロダクト開発エンジニア」という価値感のもと、さまざまな領域をオーバーラップして活躍しているエンジニアが多数在籍しています。エンジニアが個人の得意領域にコミットすることはもちろん、課題発見から開発・運用まで、チーム一丸となってフルサイクルでプロダクトに向き合っています。

最高の開発者体験の追求



私たちは、最高の開発者体験がユーザー価値の向上に繋がるという考えのもと、常に開発環境を改善しています。安全かつ高速なデプロイ、待たない・困らない開発環境、一貫した意思決定のためのオープンコミュニケーション、データの民主化を推進しています。また、開発者のワクワク感を醸成するため、Kotlin推進やアーキテクチャの刷新に取り組んでいます。

どこでも働けるバーチャルオフィス



フルリモート環境では、チームを跨いだ交流が減りがちです。そこで、私たちのチームではバーチャルオフィスサービスGatherを導入し、メンバー間のコミュニケーションを促進しています。Slackだけでは生まれづらいカジュアルなコミュニケーションが発生するきっかけとなっています。

5 持続的なデータ・コンテンツマネジメント



マテリアリティオーナー

SPEEDA CLO

武田 彩香

データとコンテンツは、創業以来ずっと変わらないユーザベースのコアアセットです。人や企業のスピーディで正しい意思決定を支えるデータ、思考に変化を生むコンテンツの提供により、社会全体の持続的な発展に貢献できると考えています。

そのため、データとコンテンツの提供体制をより強固で安全なものとし、持続性を向上することは、非常に重要です。

より良いデータとコンテンツを、より良い形で提供すること。

このミッションを実現するために、コンテンツパートナーとの関係構築と自社組成比率の向上、セキュリティ体制の整備と強化、各種ポリシーやガイドラインの適切な運用と役職員等に対する研修などの活動を通じて、持続的なデータ・コンテンツマネジメントを遂行していきます。

取り組みを通して達成を目指すSDGs項目



良質なデータとコンテンツを、安定して提供し続けるために

仕入れる・作り出す・活用する

- データ・コンテンツパートナーの開拓、持続的で良好な関係の構築
- 質の高いデータを自社組成できる体制の強化
- グローバルなコンテンツチームによるオリジナルコンテンツの作成
- 新たな技術の創出と特許申請・取得

まもる（compliance/defense）

- セキュリティポリシーや個人情報保護方針、データ組成ガイドラインなど、関連規程の適時適切なアップデート
- 情報セキュリティ、法令や契約遵守に関する定期的な研修による啓蒙
- 不正アクセス、セキュリティインシデント防止のための取り組みの実施

データ・コンテンツマネジメント体制

データ・コンテンツのライフサイクルに

様々な立場で関与するメンバーによるProject Team

質の良いデータ・コンテンツを作り出し、活用する

データ・コンテンツパートナーとの持続的な関係強化

当社グループは、プラットフォーム事業及びメディア事業を通じて提供するデータやコンテンツについて、多数のデータ・コンテンツパートナーからライセンスによる提供を受けています。
当社ユーザーに対する持続的な価値提供のため、専属チームが、パートナーと継続的な対話を行い、サービス・機能の新規導入や変更があるなかで、中長期にわたって双方に利益となる関係を構築しています。

自社によるデータ組成体制の継続強化

当社グループは、より自由度の高いプロダクト設計や、提供価値の充実を図るため、データやコンテンツの一部を自社組成する体制の強化を進めています。
より安全で効率的な形でのデータの収集、正確なデータの選別と抽出、利用しやすい形への加工と保存など、プラットフォーム事業で多くのデータを取扱ってきた当社グループ独自のノウハウを構築し、競争力の強化へつなげていきます。

データ・コンテンツの効果的な活用に向けた取り組み

プラットフォームやメディア事業を複数運営し、経済情報による価値提供を目指す企業グループとして、ステークホルダーに対するアカウンタビリティを果たしながら、より効果的にデータ・コンテンツを活用するため、プロジェクトチームによるアセスメントを開始しています。

データテック、データ組成、情報セキュリティ、コンテンツパートナーシップ及び法務など、データ・コンテンツのライフサイクルに様々な立場で関与するメンバーが、それぞれの専門知識を持ち寄り、適切な管理と活用を実現するための体制整備を進めています。



UB Datatech

2021年10月、株式会社プロトソリューションとともに
株式会社UB Datatechを設立しました。
両社が培ってきた情報収集、データ組成のノウハウと、
人材・技術の力を掛け合わせることで、
良質なデータを持続的に組成していける体制を構築していきます。

情報セキュリティの取り組みによって、資産としてのデータとコンテンツを守る

情報セキュリティの考え方

当社グループでは、お客様と社会の信頼に応えるべく、利便性や快適性を維持しながら、大切な情報の「安全性」を確保するため、情報セキュリティ基本方針を定めています。
この基本方針を私たちの情報セキュリティに対する取組みの指針とし、継続的な改善を行いながら、万が一事故が発生した場合も徹底した原因究明を行い、再発することがないよう努めていきます。
情報セキュリティ基本方針

また、当社グループでは、全社的な情報セキュリティ管理を実現するために、
役員及び従業員全員が、情報資産等の適切な活用・保全・運用のために職務遂行上遵守すべき基本的事項を明記した「情報セキュリティ規程」を制定しています。
なお、お客様及び従業員等の個人情報に関しては、個人情報保護法等を遵守し、必要な配慮を徹底した上で管理・利活用するため、「個人情報保護基本規程」を制定しているほか、プロダクト／サービス別の「個人情報保護方針」及び「プライバシーポリシー」を公表しています。
プライバシーポリシー

情報セキュリティを担保するための仕組み

当社グループでは、情報セキュリティの基本要素である「情報の機密性、完全性及び可用性」を継続的に維持・改善し、リスクを適切に管理するための組織マネジメント及びシステム運用の実現のため、ISO/IEC 27001（情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)）の認証を取得・維持しています。
セキュリティ強化のために脆弱性診断のSaaSを導入し、継続的に内部で実施出来る体制を構築しました。また、ペネトレーションテストの内製化にも着手しています。



JQA-IM1746

コンプライアンスによって、適切な提供体制を維持する

知的財産権等の保護

当社グループは、事業においてデータやコンテンツを取扱うにあたり、第三者が保有する商標権、著作権、特許権等の知的財産権、プライバシー権、肖像権、パブリシティ権その他の権利を侵害することがないよう、細心の注意を払います。
社内法務部によるチェックのほか、知的財産を専門とする外部弁護士・弁理士に随時相談できる体制を構築しています。
また、コンテンツを作成するチームにおいては、第三者の知的財産権を侵害しないためのガイドラインを策定し、定期的なアップデートを行っています。
さらに、「コンプライアンス規程」において、特許権侵害、偽ブランド、模倣品等の取扱い等、社会通念にもとる取引を禁止することを明文化しています。

情報セキュリティに関する社員教育

当社グループでは、全ての役職員に対して、定期的に情報セキュリティ研修を行っています。
2021年には、情報セキュリティ担当部門による機密情報・個人情報に関する研修や、法務部門によるインサイダー取引等に関するコンプライアンス研修が行われました。
また、各事業に関連する法令・契約理解を促進するための事業部別の法務トレーニング等、各役職員の意向や疑問に沿った任意参加の研修も実施することで、リテラシーの向上を目指しています。

データ・コンテンツに関する契約遵守体制の構築

当社グループは、データ・コンテンツパートナーとのライセンス契約を遵守するため、パートナーシップチーム及び法務部が密に連携し、ガイドラインの策定、周知、啓蒙活動を行っています。
また、開発、マーケティング、セールス、サポートデスク等、日常的な事業活動においてデータやコンテンツを使用する際に、ライセンス契約に違反しないかをスムーズに確認できるよう、専用のコミュニケーションチャネルを常設し、法務部をはじめとする担当チームに随時確認できる環境を整備しています。

6 SaaSとメディアを融合する新しい事業モデルをつくる



マテリアリティオーナー
代表取締役Co-CEO
佐久間 衛

NewsPicksユーザーからSaaSユーザーが生まれる。NewsPicksのコンテンツを通して行動変容にいたった方に、社会を変える力をサポートする。我々が提供するSaaSには、その力があります。

NewsPicksユーザーから知見を共有するエキスパートが生まれる。NewsPicksで専門性や情熱を発揮している方に、それを活かす新たな機会を開く。それは、様々な専門性や情熱を持った人の知見へのアクセスが容易になり、社会課題解決のために活かされる世界。

この2つを実現することで、「誰もがビジネスを楽しめる世界」へと近づくと、私たちは信じています。また、「人の知見」という重要な経済情報が、グループ内の全サービスで活用されることで、長期的な競争優位性を実現できると考えています。

取り組みを通して達成を目指すSDGs項目



SaaSとNewsPicksが融合した事業モデルへの転換

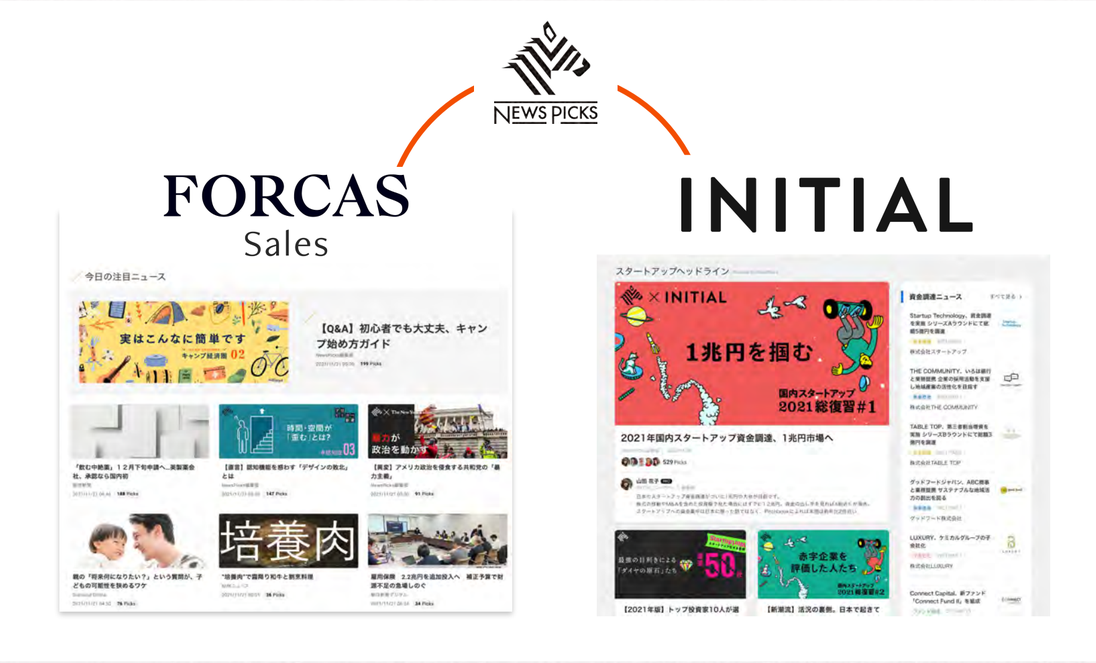
2025年に向けて、SaaSとNewsPicksを融合した事業モデルへ転換していきます。
マーケティング効率の向上、ユーザー継続率の向上などの定量的な効果につなげていきます。

	これまで	2021年の達成	2025年に向けて
SaaS	各事業個別に 成長を実現	**ユーザーIDの共通化** INITIALとFORCAS SalesのユーザーIDをNewsPicks IDに統合 **共通データの利用** 各プロダクトの企業データベースを統合し、APIを通じて柔軟に活用できる体制を構築 **共通データへの投資** 共通データ組成強化のためにUB Datatechを設立	**ユーザーIDの共通化の完了** **NewsPicksを最大の マーケティングチャネルに** **NewsPicks Expertを 全SaaSの共通価値に** **共通データへの投資拡大**
NewsPicks	有料会員の成長が鈍化	**解約率を大幅に低下** **動画経由の有料会員獲得の増加**	**マーケティング投資を強化** **動画をメインの価値の1つに**

2021年に実現したSaaSとNewsPicksの融合

SaaSプロダクト面におけるNewsPicksとの連携

これまでSPEEDAで提供していたNewsPicks記事を、2021年からINITIALおよびFORCAS Salesでも提供開始。NewsPicksアプリのみならず、SaaSを通じて、NewsPicksのコンテンツの価値を多くの方に届けていきます。また、同年にINITIALとFORCAS SalesのユーザーIDを、NewsPicks IDに統合し、ユーザーID共通化が完了しています。



SaaSマーケティング面におけるNewsPicksとの連携

SaaSの最大のマーケティングチャネルは高いクオリティで支持を集めるオンライン経済番組であり、企業経営に関わる方を中心に、毎回数千人規模が参加しています。これらをNewsPicks経由で番組を提供していくオンライン番組配信事業「NewsPicks Stage.」を昨年末にリリース。NewsPicksユーザーがSaaSユーザーに転換するファネルを磨きます。





7 気候変動への対策



マテリアリティオーナー

CFO

千葉 大輔

私たちが目指す、誰もがビジネスを楽しむ世界において、サステナブルな社会は、個人や企業のパーパスと両立され、調和的に実現されるべきものです。そのため、グローバルで喫緊の課題となっている地球環境の保全に対して、私たちもその重要性を強く認識し、グループ横断的に取り組みを進めていきます。

自社の事業活動においては、オフィスや社内ツール、従業員の働き方などを通じて、CO2削減に貢献しながら事業活動を継続できる仕組み作りを進めていきます。
また、情報提供サービス、経済メディアを運営する企業として、気候変動を含む地球環境の保全に関する情報提供に一層注力していきます。

SaaS、NewsPicksを通じて、気候変動に関するコンテンツを積極的に発信することによって、多くのビジネスパーソンの行動変容に影響を与え、個人、企業と共に持続的な社会の実現を目指していきたいと思います。

取り組みを通して達成を目指すSDGs項目



気候変動への対策

オフィスでの活動

当社が掲げるThe 7 Valuesの一つ目は「自由主義で行こう」です。自由な環境の中でこそ、人の創造力は最高のパフォーマンスを発揮する、という考えのもとに、働く時間や場所、服装などは自由です。

2020年の新型コロナウイルス感染症の影響により、リモートワークが原則とはなりましたが、従来から、人やモノの移動、電力や紙資源の利用削減といった、環境にやさしい施策を多数実施しています。

- リモートワークの全社導入
- エアコンのセントラル管理システム
- 社内稟議、経費精算、契約締結等のクラウド化によるペーパーレスの推進
- 照明の自動消灯
- エアコンの時間帯別空調の実施
- 服装の自由化
- 紙資源の溶解処理再資源化サービスの導入

TCFDへの賛同

当社は2021年11月に、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）による提言への賛同を表明するとともに、同提言に賛同する企業や金融機関等からなるTCFDコンソーシアムに2022年3月に参画いたしました。

今後は、TCFD提言に沿って、気候変動に関するリスクと機会が当社の事業活動、経営戦略、財務計画に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、開示内容を充実させていく予定です。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

TCFD Consortium

※TCFD：世界主要国・地域の中央銀行、金融監督当局などの代表が参加する金融安定理事会（FSB）により設置されたタスクフォース。気候変動に関する情報開示を行う企業への支援や、低炭素社会へのスムーズな移行によって金融市場の安定化を図ることを目的とした、国際的なイニシアティブ。

※TCFDコンソーシアム：企業の効果的な情報開示や、開示された情報を金融機関等の適切な投資判断に繋げるための取り組みについて議論することを目的とし、2019年に日本において設立された組織。TCFD提言に賛同する企業や金融機関等が取り組みを推進。

気候変動への対策

NewsPicksを中心としたプロダクト上での情報発信

ソーシャル経済メディア「NewsPicks」を中心に、当社グループが提供するプロダクトにおいて、環境問題に関連する記事や動画コンテンツを多数配信しています。

またNewsPicks上では、気象予報士の方をオーナーとした、気候変動や地球温暖化などについて議論するコミュニティの形成なども行われています。気候変動を中心とした環境問題を詳細に取り上げ、多くの企業や個人の行動変容を促すことは当社の使命の一つと考え、今後も積極的に情報を発信していきます。

環境問題に関連する
当社グループオリジナルコンテンツ数

累計250本以上

※ 集計期間は2020年1月1日~2022年3月31日となります。
※ NewsPicksとSPEEDAで提供しているコンテンツ数となります。

その他のコンテンツ例

【図解】CO2削減を企業価値に。「カーボン・クレジット」のトリセツ
【新教養】気候変動は、ここまで「科学」されている
【落合陽一】小泉大臣と考える「環境問題のニューノーマル」

コンテンツ例（一部）

【2021年最大のテーマ、「脱炭素」を学ぶ】

2021年は、「脱炭素」の年。欧州から始まった「カーボンニュートラル」が、中国や米国を経て、日本でも動き出しました。その最前線を総解説する連載を公開しました。

2021年1月11日公開（**記事**）



【マンモス復活で気候変動を止めるってどういうこと？】

アジアゾウの遺伝子を編集することで、古代に絶滅したマンモスを復活させようという「マンモス復活プロジェクト」は、気候変動対策にもつながってくるらしい。一体どういうことなのか、動画で解説しました。

2022年4月4日公開（**動画**）



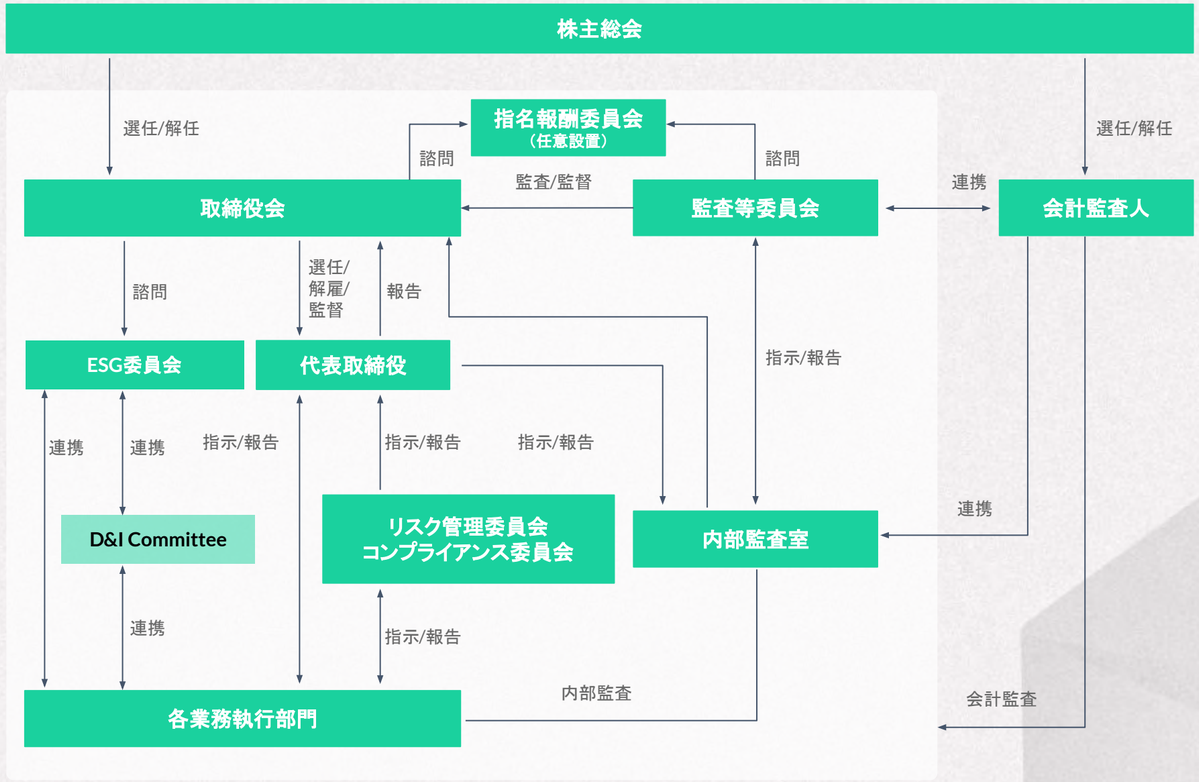
Corporate Governance

コーポレート・ガバナンス

1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と概要

基本的な考え方と体制図

当社グループは、変化する事業環境に柔軟に対応しながら、株主、顧客やユーザー、取引先、従業員、社会等のステークホルダーに対して価値を提供し続けることを使命と考えており、コーポレート・ガバナンスの充実により経営の機動性、透明性及び健全性を高め、またこれらを絶えず改善していくことを経営の最重要課題として位置付けています。



ユーザベースのコーポレート・ガバナンスの特徴

監査等委員会設置会社	当社は、株主総会と取締役会による監督に加えて、監査等委員会を設置し、専門性の高い監査等委員である取締役の知見を、グローバル化・多角化する経営に活かすこと、また監査等委員である取締役が取締役会における意思決定に参加することにより、一層のガバナンス向上を図る目的から、監査等委員会設置会社を選択しています。 監査等委員会は、内部監査部門との相互連携を図ることで、経営の健全性・効率性を確保できるものと認識しています。
社外取締役が議長・委員長を務める	議論の質を向上させ、より効果的かつ効率的にガバナンスを向上させるために、取締役会議長、監査等委員会委員長、指名報酬委員会委員長の全てを社外取締役が担っています。
社外取締役が社内の様々なプロジェクトや委員会にアドバイザーとして積極的に関与	● 社外取締役の事業に対する解像度の向上 ● ガバナンス強化に寄与 ● 各施策のクオリティの向上 ● 社外取締役からの知見吸収の機会 を目的として、社外取締役が社内の様々なプロジェクトや委員会、経営会議等にアドバイザーとして関与しています。
ダブルライン体制の内部監査部門	当社の内部監査部門は、代表取締役のみならず、監査等委員会からも直接の指揮命令を受けるダブルライン体制をとっています。これにより、監査等委員会によるガバナンスのより一層の強化が図られると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制

取締役会

取締役会は、効率的かつ迅速な意思決定を行えるよう、定時取締役会を毎月１回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会は、定款及び法令に則り、経営の意思決定機関及び監督機関として機能しており、経営上の重要事項（取締役の指名及び報酬に関する事項を含む）に関する事前審議及び決議を行っています。

監査等委員会

監査等委員である各取締役は高い専門的見地から取締役会等に積極的に参加し、取締役の意思決定・業務執行について適宜意見を述べています。また、監査等委員会を毎月最低１回開催し、監査等委員会において内部監査部門から定期的に報告を受けるほか、会計監査人と定期的に会合を開催することにより、監査機能がより有効・適切に機能するよう努めています。

指名報酬委員会（任意）

指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ること、また、経営陣（取締役、子会社代表取締役を含む事業CEO、グループ執行役員）の選解任及び報酬について、社外役員の中でも特に深い知見や経験を持ったメンバーがこれに取り組み、多くの人的資源を使って掘り下げていくことを目的として、任意の指名報酬委員会を設置・活用しています。指名報酬委員会では、各候補者の人格・能力・社内外における評価の把握、インセンティブとして機能する報酬の設計と報酬金額の考え方の整理を行っています。また、次世代の経営者の選定や育成といったテーマにも取り組んでおり、年4回以上開催しています。

取締役会の構成：9名



監査等委員会の構成：3名



指名報酬委員会の構成：3名



出席状況以外は2022年3月25日時点の情報であり、◎は議長、○は出席メンバーを示しています

氏名			役職	在任期間（2022年3月株主総会終結時）	取締役会	監査等委員会	（任意）指名報酬委員会	出席状況（2021年度） 取締役会	出席状況（2021年度） 監査等委員会
稲垣 裕介			Co-CEO	13年11ヶ月	○			15 / 15	—
佐久間 衡			Co-CEO	2年0ヶ月	○			15 / 15	—
松井 しのぶ			CPO/CAO	1年0ヶ月	○			15 / 15	—
梅田 優祐			非常勤取締役	13年11ヶ月	○		○	15 / 15	—
平野 正雄		社外・独立	社外取締役	3年0ヶ月	○		◎	15 / 15	—
井川 沙紀	新任	社外・独立	社外取締役	—※1	○			—※1	—
浅子 信太郎		社外・独立	監査等委員取締役	2年0ヶ月	◎	○		15 / 15	—※2
松本 真輔		社外・独立	監査等委員取締役	6年0ヶ月	○	◎		15 / 15	16 / 16
琴坂 将広		社外・独立	監査等委員取締役	6年0ヶ月	○	○	○	15 / 15	16 / 16
酒井 由香里	退任	—	—	3年0ヶ月※3	—	—	—	15 / 15	16 / 16

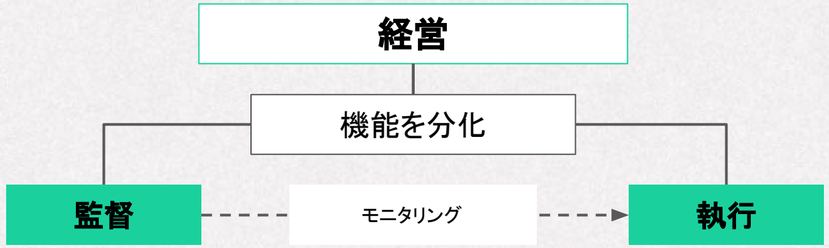
※1 2022年3月株主総会にて選任および就任
※2 2022年3月株主総会にて監査等委員に選任および就任
※3 2022年3月株主総会にて辞任により退任

2. 取締役会・取締役について

取締役の役割・責務、経営陣に対する委任の範囲

当社グループを取り巻く事業環境の中で、迅速かつ質の高い意思決定を行っていくためには、Co-CEOを中心とする経営チームに大きな権限を与え、同時にそれを巧みに制御する仕組みを構築することが適切であると考えています。そのため、経営における機能を「監督」と「執行」に分化させ、取締役会は独立社外取締役が中心となった「監督」をその機能の中心に据え、同時に必要に応じて「執行」へのアドバイスを行う機能を発揮することとしています。

なお、取締役会の機能の重点をモニタリングに置きながらも、社内取締役4名（常勤の業務執行取締役3名）を選任した理由は、1人の完璧なCEOに依存するのではなく、経営メンバーの深い相互理解のもとに、それぞれの強みや弱み等を補完しあうチーム経営の考えに由来します。Co-CEO以外の常勤の業務執行取締役は、管理担当取締役であり、Co-CEOの知見を補い、取締役会から直接のモニタリングを受けながら「執行」を推進しています。



独立社外取締役を中心とした取締役会

中長期の経営目標及び経営戦略、連結経営成績のモニタリング、重要な人事・資本政策・投資、内部統制及びコンプライアンスの制度設計等の**「監督」と「最重要事項の決定」**に特化

Co-CEOを中心とする経営チーム

ビジネスの現場や顧客のニーズを捉えた柔軟かつ迅速な意思決定を行う

取締役の指名・選解任

全ての取締役候補者は取締役会において選任されます（監査等委員である取締役については監査等委員会の同意を得ることが前提）。取締役会は、選任にあたり、任意に設置した指名報酬委員会に諮問を行い、同委員会の審議結果を参考に意思決定を行うことで、客観性及び透明性を高めるように努めています。

取締役会は、以下の(i)から(vi)を含めた候補者の資質を総合的に考慮した上で、当社の経営課題に対処し、中長期の目標達成に向けて卓越した力を発揮できると考えた取締役候補者の選任・指名及び解任を行います。なお、(iv)から(vi)は業務執行を行う取締役候補者に関してのみ考慮する要素です。

(i) 当社のパーパス及びビジョンを体現し、当社グループの歴史、企業文化、社員特性を良く理解していること
(ii) 自身も高い専門性を持ちながら、他の専門性を持つ人財への敬意を持ち合わせていること
(iii) 自分の意思を表明すること、他のメンバーの意見や結果に対して敬意を持ちながら自分の考えを的確に伝えることができること、及びそれに伴って必然的に発生する議論や衝突を恐れず相手との良好な関係を継続できること
(iv) 自分が管掌する組織が目指すべき方向性を示し、結果に対して主体性を持つこと
(v) 結果を出しながら意思決定を移譲していくことができること
(vi) チーム経営のメンバーとなり得る自己開示、他者理解の力があること

取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方

当社の取締役会は、以下の通り、様々な領域における知識、経験、能力を有する者で構成されています。その中には、財務・会計に関する十分な知見を有している者、豊富な実務経験を持つ弁護士が含まれています。9名という人数規模は、様々な知見や事業の現況にその場でアクセスしながら活発な議論が期待できる適切な人数であると考えています。

	社内取締役				独立社外取締役				
									
氏名	**稲垣 裕介**	**佐久間 衡**	**松井 しのぶ**	**梅田 優祐**	**平野 正雄**	**井川 沙紀**	**浅子 信太郎**	**松本 真輔**	**琴坂 将広**
役職	Co-CEO / CTO	Co-CEO	CPO/CAO	非常勤取締役	（任意）指名報酬委員会委員長	社外取締役	取締役会議長 監査等委員	監査等委員会委員長	監査等委員
その他の担当							実効性評価	コンプライアンス委員会	ESG委員会 D&I Committee
保有するスキル									
事業会社CEO経験	●	●		●		●	●		
グローバル経営		●	●	●	●	●	●		●
SaaS	●	●		●					
メディア	●			●			●		
テクノロジー	●	●		●					
会計・財務・金融・M&A		●	●	●	●		●	●	
ESG・D&I		●	●		●	●			●
リスク・コンプライアンス			●		●		●	●	

取締役・執行役員の報酬 - 基本方針

取締役・執行役員の報酬に関する基本方針

卓越した人財を集めるに足る報酬水準

当社のパーパスである「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」を実現するためには、持続的な企業価値向上に貢献する国内外の卓越した人財を取締役として登用する必要があります。そのためには、競争力がある報酬水準である必要がありますが、同時に、責任の範囲、リスク、貢献等が反映された公正な内容でなければなりません。

シンプルかつ透明、グローバル

世界中から最高の才能を集めるため、グローバルでも通用する分かりやすさ、シンプルさを兼ね合わせた設計とします。報酬を受け取る本人のみならず、当社をとりまく様々なステークホルダーの皆様に対して説明責任を果たせる「透明性」「公正性」「合理性」を確保します。

Growth Togetherの精神

当社の企業価値向上の恩恵を、株主のみならず当社取締役もあずかることにより、インセンティブとして機能させ、持続的な企業価値の向上を動機づける報酬体系とします。そのために、金銭報酬と非金銭報酬等との割合を適切に設定します。

自由主義に基づく報酬制度

「自らのコミットメントや働き方を自分でデザインできる自由な環境の中でこそ、私たちの創造力は最高のパフォーマンスを発揮する」という当社の理念に基づき、役員の意思が反映される報酬制度とします。

アジャイル

その時の経営環境のみならず、各事業のビジネスモデルや国・地域の特性に応じて臨機応変に更新していくことを想定して設計し、任意の指名報酬委員会において毎年見直しを検討します。

報酬決定のプロセス

当社は、取締役、子会社代表取締役を含む事業CEO、執行役員の候補者の決定に対する透明性・客観性・公正性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的として、任意の指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員会では、取締役、子会社代表取締役を含む事業CEO、執行役員の報酬に関する基準、成果目標及び成果目標に応じた報酬額を審議します。指名報酬委員会の委員長は独立社外取締役とし、委員の過半数が独立社外取締役で構成されることにより、客観性・公正性を担保しています。

指名報酬委員会での議論の結果は取締役会に報告されます。取締役会は、指名報酬委員会の答申で示された結果を尊重した上で、取締役の個人別の報酬等の内容を決定します。

なお、監査等委員取締役の報酬決定に関しては、指名報酬委員会で審議の後、監査等委員会において決定し、各監査等委員取締役の個別報酬について取締役会に報告がなされます。

また、取締役の報酬水準は、社会情勢や市場水準、他社との比較等を考慮のうえ、当社における経営の意思決定および監督機能を十分に発揮するための対価として相応しい水準を設定しています。

社外取締役(監査等委員でない)・監査等委員の報酬内容

社外取締役(監査等委員でない)及び監査等委員取締役の個別報酬に関する概要は以下の通りです。

1. 業績連動なしの固定額を支給
2. ベース報酬に加え、取締役会議長、監査等委員、指名報酬委員等の役割を担う取締役については、役職ごとに予め定められた一定の金額を加算
3. 株主と目線を共有し、中長期的な企業価値向上にガバナンスの観点から寄与することを目的として株式報酬を導入
4. 報酬等総額の70%を金銭報酬、30%を株式報酬が原則(例外:合理的な理由がある場合、報酬等総額の全額が金銭報酬。)
5. 監査等委員は、同方針を参考に、監査等委員である取締役の協議によって定める

業務執行取締役及び執行役員の個別報酬

業務執行取締役及び執行役員の個別報酬に関する概要は以下の通りです。

1. グレード毎に設定された報酬等総額と株式報酬比率
   a. 管掌範囲・職責・能力等を踏まえた5段階の役員グレードを設定
   b. 報酬等総額は、該当グレードにおいて定められた上限額及び下限額の範囲内において、前年度業績、当年度コミットメントに連動して決定
   c. 上位のグレードほど報酬等総額に占める株式報酬の報酬割合が高くなるよう設計
2. 取締役は、報酬等総額に占める株式報酬割合において、事後交付型株式報酬RSU)の算定額とストックオプション(SO)の算定額の比率を任意に設定
3. 上記全てについて、任意の指名報酬委員会に提案し、取締役会の承認を受ける

2022年度における当社取締役(グレード4及び5に該当)の報酬金額の水準及び報酬内訳の割合

役位(グレード)	報酬額		報酬等総額に占める基本報酬(金銭報酬)の割合	報酬等総額に占める非金銭報酬等(RSU/SO)の割合
代表取締役Co-CEO(グレード5)	基準額	4,000万円	50%	50%
	上限額	6,000万円		
	下限額	3,500万円		
常勤業務執行取締役(グレード4)	基準額	2,700万円	70%	30%
	上限額	4,000万円		
	下限額	2,500万円		
非常勤取締役・社外取締役(グレードなし)	基準額	定めなし	70%を基本報酬(金銭報酬)、30%を非金銭報酬等とする。ただし、合理的な理由がある場合には全額を基本報酬(金銭報酬)とすることを認める。	
	上限額			
	下限額			

業務執行取締役3名の当社株式の所有数及びストックオプションの残高(2021年12月31日時点)

氏名	所有株式数(株)	発行済株式の総数に対する所有株式数の割合 ※1	新株予約権数(株)	
			業績及び時価総額条件無	業績及び時価総額条件有
稲垣 裕介	2,483,214	6.76%	109,488	0
佐久間 衡	60,829	0.17%	81,864	243,800
松井 しのぶ	6,902	0.02%	0	153,600

※1 自己株式を除いて算出
※2 当社創業者の梅田の保有株式を用いた譲渡予約権(2021年2月発表)は会社によるインセンティブプランではないためストックオプション残高に含まれていません。
※3 所有株式数には、役員持株会名義の実質所有株式数が含まれています。

取締役会の実効性を高めるための施策

取締役会議長＝独立社外取締役	当社は、2022年3月25日に、2021年度に引き続いて独立社外取締役浅子信太郎を取締役会の議長とすることを決定しています。取締役会議長は、時間配分や議事進行を決定することを通じて、取締役会の議論に事実上大きな影響力を有しているところ、浅子氏がその職責を担うことで、客観的な観点から取締役会を運営できると考えています。
社外取締役の会・ 取締役会オフサイトの実行	取締役会や監査等委員会、任意の指名報酬委員会における議論が形式的にならないよう、各社外取締役に散在する情報を社外取締役のみが集う会で共有する実務が確立されています。 また、中長期的な戦略等について、社内外の取締役が長時間の議論を行う、取締役会とは別個のオフサイトミーティングを設けております。これにより、取締役間の議論の実質的意義をより高めることに成功しており、実効性評価においてもオフサイトの存在を評価する意見が複数見られました。
実効性評価	**1. アンケート方法と結果の概要** 各取締役、取締役会に定期的に参加する執行役員及び取締役会事務局が、詳細なアンケートに対する回答及びその理由を表明しました。「取締役会付議事項並びに取締役会資料の質及び量」「議論が活発に行われているか」「上程議案の検討状況」「取締役会の人数規模・社外取締役の割合・多様性」「取締役毎の貢献の度合い」といった質問事項について、取締役会の実効性を概ね肯定し、かつ会議体として継続して改善がみられる旨の意見となっています。 **2. 2021年1月に実施した実効性評価で指摘された課題への対応** **① 業績連動報酬の導入** 経営陣の中長期企業価値を動機づけるためのインセンティブ設計として、金銭報酬等の一部を事後交付型株式報酬制度及びストックオプション制度（いずれも業績条件を付さない）に代えることが適切であると判断しました。この方針にしたがって2022年4月以降、取締役に対して同制度を導入しています。 **② 役員選解任方針及び手続** 指名報酬委員会における議論が形式的にならないよう、独立社外取締役と経営陣との定期面談の実施、社外取締役のみが集う会議での情報共有といった実務を確立したことで、選任手続きにおける整備が進みました。これに対し、選任方針については、基本方針等が存在するものの、より詳細な基準や方針の言語化が必要であるといった課　題が指摘されています。 **③ 人財戦略（次世代の経営者の選定や育成）** 次世代の経営者の選定及び育成を一つの目的として、グループ執行役員制度を2021年12月に導入しました。本制度は、各事業年度に、当社グループの全執行役員の中から、グループ全体の視点を持って経営課題に取り組む執行役員を選定するものです。各事業年度における経営課題を得意領域とする執行役員を選定するほか、将来を見据えた執行役員の育成や多様性の確保も考慮に入れています。 **3. 2022年1月に実施した実効性評価で指摘された課題** 2021年度の実効性評価結果を踏まえた改善を進めたことで、重大な懸念等は確認されていませんが、継続的な改善点として以下の課題が特定されています。 ① 経営陣育成 ② 社外取締役の人財戦略（次世代の社外取締役の選定） ③ 取締役会の運用の改善

3. 監査に関する取り組み

監査体制

各監査等委員取締役は、取締役会に出席し、法令・定款の遵守、経営意思決定プロセスや内部統制環境の整備・運用状況などを監査し、意見表明を行なっています。また、必要に応じて経営会議、リスク管理委員会などの重要会議に出席するほか、事業部門に対するヒアリングも行なっています。こうした監査活動を通じて得た所見・所感に基づき、監査等委員会による代表取締役Co-CEOとの意見交換の場を設け、必要に応じて提言を行なっています。

2021年度の監査方針と重点監査項目

2021年度は、売上高成長率の減少を止め、2022年以降の＋30%成長のための投資を実行する年であり、SPEEDA、NewsPicks、新規事業、エンジニア組織において重点投資領域が定められ、その実行が適切に行われることが今後の成長のためには極めて重要と考えました。また、成長に見合ったガバナンスの構築が急務であり、コーポレートのOKRにする等してリスク管理体制の運用を強化しました。さらに、指名報酬委員会においては、2022年度から導入予定の株式報酬の議論や、次世代経営者育成等の議論が行われました。また、コロナ禍が長引き、リモートワークが中心となる中、労務管理上の新たな問題も生じる可能性がありました。

そこで、以下の重点監査項目を中心に、経営者の業務執行全体について監督・モニタリングを行いました。

（1）取締役会や指名報酬委員会の運用の確立・改善等のガバナンス強化
（2）リスク管理体制の運用強化
（3）重点投資領域における投資の実行状況
（4）労務管理状況

内部監査の実施状況

内部監査は、代表取締役Co-CEO及び監査等委員会の直轄組織（ダブルライン）として、独立的・客観的立場で、当社の経営活動全般について、法令遵守、財務報告の適正性、業務の有効性・効率性の視点から内部監査を行ない、内部統制の有効性について改善提案を通して内部統制の充実を図っています。

当社経営陣・監査等委員取締役に内部監査活動結果を報告するほか、必要に応じて内部監査活動状況に関して意見交換を行なっています。また、財務報告に係る内部統制の整備・評価や内部監査の活動状況について、会計監査人と適宜情報共有を行い、相互連携に努めています。

内部監査については、財務報告に係る内部統制のフレーム（J-SOXの統制単位）を活用して実施しており、全社的な内部統制を監査する際には統制環境の確認に加え、入退社等に係る運用状況のサンプルテストを実施しました。また、業務処理統制を監査する際には、主要事業体の売上認識及び債権管理、購買管理に係る支払プロセス・各社の稟議制度の運用状況等を重点監査事項として確認しました。

なお、通常の監査で識別された顕在リスクの他、想定される潜在リスク、継続改善を要するアドバリュー項目をリスク管理表にまとめ、事業体も含む全社各部門の担当者が通年にかけて継続フォローを実施し、その結果について確認を行いました。

4. コンプライアンスへの取り組み

コンプライアンス規程

当社では、「コンプライアンス規程」を定めて、当社グループ全体で、コンプライアンス精神を養い浸透させるために、会社、役員及び従業員一同が、顧客、取引先、株主等に対し、「コンプライアンス規程」を行動の基本とすることを確認し遵守のうえ、コンプライアンス体制の確立と企業倫理の実践に努めています。

具体的には、競争的制限行為や贈収賄等の未然防止、インサイダー取引の禁止、意識的か否かを問わない差別偏見の禁止、社内外のハラスメントの防止、積極的な社会貢献活動の実施、反社会的勢力との関係遮断等が挙げられます。

従業員へのコンプライアンス教育

当社では、当社グループの経営陣からアルバイトまでを含む役職員に対して、定期的にコンプライアンス教育を行っています。2021年においては、情報セキュリティを司る部門による機密情報・個人情報に関する研修や、法務部門によるインサイダー取引・内部通報制度等に関する研修、労務部門によるハラスメント対応に関する研修等が役職員に対して行われました。

また、ダイバーシティ&インクルージョンの実践の一環として、アンコンシャスバイアス（無意識な偏見）や生理等についての外部講師を招いてのワークショップ、新任執行役員に対する社内規程に関する研修、事業に関わる法令・契約理解を促進するための事業部別の法務研修等、各役職員の意向や疑問に沿った任意参加の研修も数多く実施しています。

内部通報制度

当社では、コンプライアンス違反行為等の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営の強化に資することを目的に、内部通報制度を制定しています。内部通報制度を利用することができるのは、当社グループの役職員及び当社グループ企業と取引関係にある者としています。通報者は、当社グループの役職員が関与するコンプライアンス違反の行為等について、通報を行うことができます。

経営陣から独立した社内窓口だけでなく、外部の独立した弁護士の窓口も国内外に設置しており、通報窓口への通報等の方法や、通報者の匿名性の保護及び不利益取り扱い禁止、調査・報告・処分等に関する詳細を「内部通報制度ガイドライン」にて定めています。

コンプライアンス委員会

当社では原則として年に1回、グループにおけるコンプライアンス体制や論点について議論するコンプライアンス委員会を開催しています。

それとは別に、コンプライアンス規程に違反する事象が発生した場合には、取締役会において指名された取締役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置することとしています。仮に内部通報が行われた場合、内部通報窓口責任者は通報内容を調査し、報告書を取り纏めて、コンプライアンス委員会に報告することとしています。

ESG Data Book

ESGデータ

社会（Social）

従業員指標	ユーザベース単体		グループ全体	
	男性	女性	男性	女性
新規採用のGender比率	53.4%	46.6%	58.2%	41.8%
従業員のGender比率	54.6%	45.4%	56.6%	43.4%
管理職のGender比率	71.0%	29.0%	74.1%	25.9%
執行役員のGender比率	80.9%	19.1%	85.3%	14.7%
取締役のGender比率	77.8%	22.2%	87.5%	12.5%
育児休業取得率	57.1%	100.0%	38.1%	100.0%
育児休業からの復帰率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
フレックスタイム・ リモートワーク実施率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Diversability雇用人数 （障がい者雇用充足率）	9名（100%）		-	

※2022年1月1日時点の数字となります

エンゲージメント指標	グループ全体
社員口コミによる会社評価※1 （）内の数字はインターネット業界平均値	4.47 上位1%にランクイン （3.37）
組織サーベイにおける従業員エンゲージメント項目の肯定的回答割合※2	85%

※1 ユーザベースの企業ページ（OpenWork Inc.）を参照（2022年4月時点）

※2 直近の「Qualtrics」従業員サーベイ結果
調査対象：ユーザベースグループ全従業員

ガバナンス（Governance）

取締役会		2021年12月期
取締役数	総数	9
	社外取締役数	5
	独立役員	5
	女性取締役数	2
取締役会出席状況	稲垣 裕介	15/15
	佐久間 衡	15/15
	松井しのぶ	15/15
	梅田 優祐	15/15
	平野 正雄	15/15
	浅子 信太郎	15/15
	松本 真輔	15/15
	琴坂 将広	15/15
	酒井 由香里※1	15/15

監査等委員会		2021年12月期
監査等委員数	総数	3
	社外取締役数	3
監査等委員会出席状況	松本 真輔	16/16
	琴坂 将広	16/16
	酒井 由香里※1	16/16

※1 2022年3月株主総会にて辞任により退任
※2 1回の欠席は育休制度活用による育休のため

指名報酬委員会		2021年12月期
指名報酬委員数	総数	6
	社外取締役数	5
指名報酬委員会出席状況	平野 正雄	6/6
	浅子 信太郎	6/6
	松本 真輔	6/6
	琴坂 将広	6/6
	酒井 由香里※1	6/6
	稲垣 裕介	5/6※2

研修の受講状況		2021年12月期
情報セキュリティ研修	研修回数	1
	受講率	100%
コンプライアンス研修	研修回数	1
	受講率	100%

※ 研修回数は全社一斉研修の回数であり、入社時に受講する研修においては除外

環境（Environment）

CO_2排出量・電力使用量・水消費量	2021年12月期
SCOPE1 (kg-CO_2)	0
SCOPE2 (kg-CO_2)	65,030
総CO_2（スコープ1+2）排出量(kg-CO_2)	65,030
CO_2排出量原単位（CO_2排出量/売上高（億円））	405
電気使用量（kwh）	132,986
水消費量（m3）	10

※ 対象はTRI-SEVEN ROPPONGIの3Fと13Fのみ
※ SCOPE1はオフィスにおけるガス直接使用にかかる二酸化炭素排出量
※ SCOPE2はオフィスにおける電気使用にかかる二酸化炭素排出量
※ CO_2排出係数は2021年度の港区の排出係数 0.489で計算

Our vision behind each of our businesses

各事業に込めた想い

SPEEDA

アジャイル経営を実現する経済情報プラットフォーム



事業CEO
佐久間 衡

SPEEDAは、「顧客起点で、変化にスピーディに適応する」アジャイル経営実現をサポートするサービスです。

アジャイル経営は、パーパスに向けての企業成長の実現はもちろん、そこに働く1人ひとりが働く喜びを実感できる経営でもあります。実現のため、企業はパーパスを浸透させ、現場で自律的な意思決定が生まれる環境をつくる必要があります。

今、ソフトウェア化の進展を最大要因として、競争環境が激しく変化しています。今、自律的に適応し成長を続けるためには、企業で働く方全員の「働く喜び」を実現し続けることが必要不可欠になるはずです。

SPEEDAは、企業を取り巻くあらゆる競争環境の今、そしてその未来への変化を可視化し、経営者のみならず、その企業で働く方全員で共有する知のプラットフォームとなることを目指します。

そうすれば、社会課題の解決、企業成長、働く喜びの全てが最大化されると信じているからです。

SPEEDA

SPEEDAは、企業・業界分析に必要となるあらゆる情報が網羅的かつ体系的に整理された、専門家の知見にもアクセス可能な世界最大級の情報プラットフォームです。データの収集・分析から資料作成までをワンストップで実現します。

外部コンテンツ

- **業界分類** 560 業界
- **エキスパート※** 17,000名(国内) 83,000名(海外)
- **業界レポート** 3,000 部以上
- **トレンド** 96 レポート
- **上場・非上場企業** 1,000万 社以上
- **ビジネスニュース** 200(日本語) 2,300(英語)
- **スタートアップ企業** 29.2万 社以上
- **IR・統計** 10万 系統
- **M&A** 228万 件以上
- **サポートデスク** チャットで 30分 対応
- **特許動向** 496 分類



SPEEDA

自社コンテンツ

- ビジネスアナリスト
- エンジニア
- 専門家

※エキスパートネットワーク（10万人、内訳：国内17,000人・海外83,000人）
※ 2021年12月末時点、ユーザベースと資本関係にある提携先のエキスパート数含めた合計値

FORCAS

B2B事業向け顧客戦略プラットフォーム



事業CEO
田口 槙吾

FORCASは「顧客との共創を広める」をビジョンに掲げた、B2B事業向け顧客戦略プラットフォームです。

我々は、これまでデータを活用したビジネス支援を行ってきましたが、組織の中で顧客についての共通の理解を持たずに、各部門が顧客を起点にした連携がうまく取れず、ビジネスが伸びていかないという声をたくさん聞いてきました。

FORCASを使うことで、誰もが組織として狙うべき顧客を想像しやすくなり、あらゆるビジネスシーンで、顧客起点のアクションを自発的に起こすことができます。

そうすれば、働く人々が顧客と共にビジネスを創る感覚をダイレクトに感じやすくなり、これまでの一方的な営業やマーケティングではなく、「顧客との共創」と呼べる新しいアプローチでビジネスの成長を後押できる。

そして、それは「誰もがビジネスを楽しめる世界」に直結すると信じて日々チャレンジしています。

FORCAS

B2B事業向け顧客戦略プラットフォーム「FORCAS」は社内外に散らばった顧客データを簡単につなぎあわせ、顧客起点の戦略立案→実行→評価を行うことが可能となり、精度の高い営業戦略やABM（アカウントベースドマーケティング）の実行を強力に支援します。

一方的な営業やマーケティングではなく、共創という顧客起点の新しいアプローチを実現することで、すばらしいサービスがそれを必要としている人に、無駄なく最速で届く世界を実現します。

豊富なデータで高度な分析を支援するB2B事業向け顧客戦略プラットフォーム

主な活用目的

・データを基づいた顧客起点の戦略実行及び効果測定を行いたい（営業/マーケティングDX）
・組織横断で顧客の解像度を高くしていきたい（顧客起点経営の実現）



- 顧客データの自動名寄せ
- ターゲットリスト抽出
- 契約/商談/リードの顧客分析
- ターゲットセグメント設計
- ターゲットセグメント評価
- ワンストップ顧客リサーチ
- 顧客戦略プランニング共有
- 営業リサーチ行動分析

国内企業 145万社
独自シナリオ 300種類
利用サービス 1,100種類
IRデータ 4,400社
FORCAS
顧客データ分析に最適化された独自のアルゴリズム
業界 560区分
WEBサイト 2,000万件
人のチカラ アナリスト・編集者 リサーチ・翻訳者
求人情報 83万件

- Salesforce
- Microsoft Dynamics 365
- Adobe Marketo
- Hubspot

- 顧客データの自動名寄せ
- 企業属性データの自動付与
- ターゲットフラグの自動付与
- 契約/商談/リードの同期※
- 自動リードコンバート※
- ABMダッシュボード※

※SalesforceAppExchangeのみ利用可能

INITIAL

国内最大級のスタートアップ情報プラットフォーム



事業CEO
千葉 信明

INITIALは、「スタートアップをより身近に、挑戦者であふれる世界をつくる。」というビジョンを掲げた、国内最大級のスタートアップ情報プラットフォームです。

少子高齢化による生産年齢人口の減少、大規模な自然災害やパンデミックによる未曾有の事態、こうした時代において、より豊かな暮らし、個々人の幸せ、自らの挑戦を諦めずに追求していく、その可能性を信じて取り組んでいるのがスタートアップです。

新たな産業創出にはスタートアップだけではなく、VC・CVC・事業会社・行政・金融機関など、様々な伴走者が存在します。
その取組は年々増しており、その資金調達額も事業会社の提携数も右肩上がりになっています（INITIAL調べ）。

INITIALはスタートアップの様々なデータを定義、構造化し、コンテンツで可視化することにより、それらの取り組みを加速させ、新たな産業創出に携わる人を増やしていきます。

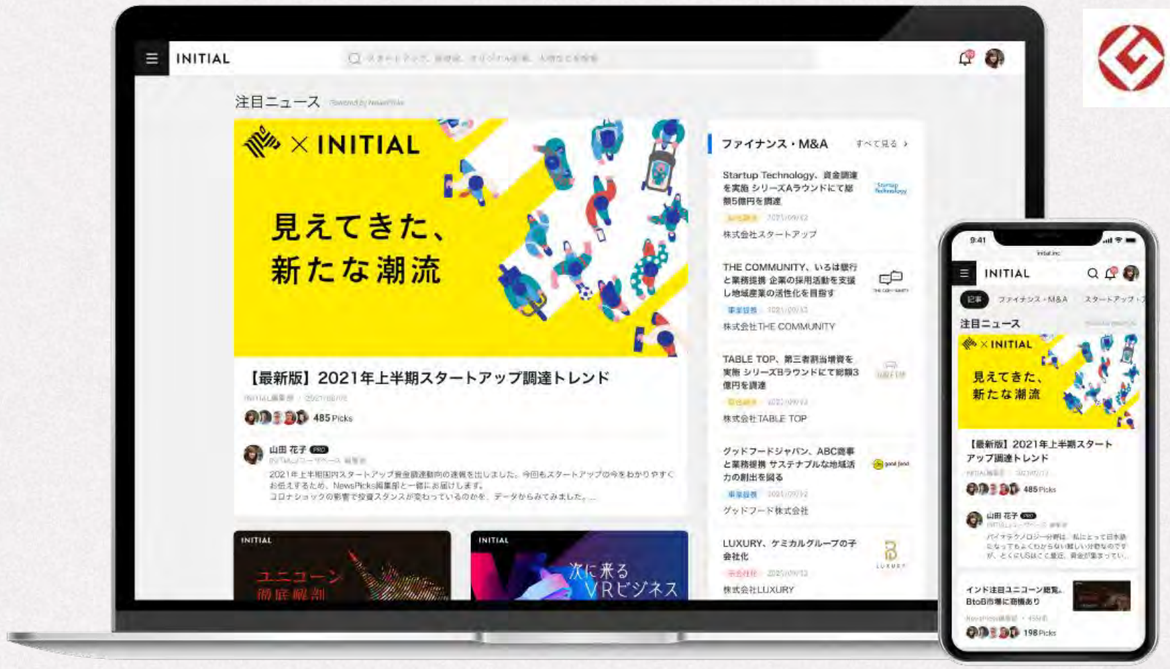
INITIAL

INITIAL（イニシャル）は、スタートアップの事業内容、資金調達、提携先、関連ニュース、分析レポートなどを、ワンストップで検索・閲覧できる、スタートアップ情報プラットフォームです。

スタートアップに対する投資、事業提携、営業、支援活動など、スタートアップを探すさまざまな目的で活用されています。

法人向け有料版INITIAL Enterpriseは、
VC・CVC・事業会社を中心に

400社以上が利用中



GOOD DESIGN AWARD 2021年度受賞

国内スタートアップ企業
1.7万社

海外スタートアップ企業
133万社

投資家
1.6万社

投資ラウンド
10万件

ファンド情報
2.7万本

NEWS PICKS

国内最大規模の経済ニュースプラットフォーム



事業CEO
佐久間 衡

NewsPicksは、経済をもっと面白くする、人の知見を循環させて行動する人を増やす、ソーシャル経済メディアです。

NewsPicksはコンテンツの力を信じています。コンテンツが人の心を掻き立て、実際の行動変容につなげる力を信じています。そのため、編集部と動画スタジオを持ち、様々な形態のオリジナルコンテンツを提供しています。

また、最大の特徴であるユーザーの方のコメントにより、人の知見の循環を実現しています。コメントにより、ニュースの理解が深まり、新たな学びが促進され、行動する勇気すら生まれる。

NewsPicksは、経済に関心を持つ人を増やし、人の知見を循環させ、社会課題の解決につなげるという価値を高め、「誰もがビジネスを楽しめる世界」を実現します。

NEWS PICKS

厳選した経済ニュース＋オリジナルコンテンツの他、プロピッカーと呼ばれる各界の有識者・専門家などのコメント・解説を加えて読者に提供しています。

ユーザー・会員数

約 689 万人



Platform

国内外の優良な経済ニュースを厳選

The Guardian　WSJ　The New York Times　REUTERS　Forbes JAPAN　KYODO

NEWS PICKS

Media

オリジナル記事や番組の配信



Community

プロによるコメント、SNS機能（Pick / フォロー）



AlphaDrive / NewsPicks

新規事業を生み出す、人と企業の変革ドライブカンパニー



事業CEO
麻生 要一

AlphaDrive/NewsPicksは、新規事業開発支援のプロフェッショナルカンパニーであるAlphaDriveと、ソーシャル経済メディアNewsPicksが協働する、人と企業の価値創造を支援する事業体です。新規事業が生まれない。組織が活性化しない。そういう声に答えていきます。

私たちの変革支援は「事業づくりは人づくり」という思想に基づき、圧倒的な実践件数が導く「再現性のある型」で挑みます。戦略や財務といった左脳的アプローチだけではなく「コンテンツとクリエイティブの力」による右脳的なアプローチを活用し、経済メディアや独自のSaaSプロダクトが紡ぐデータやテクノロジーの力も組み合わせます。ひとつの企業が変わるために、その中で働くひとりの人が変わるために、必要となるすべての支援を積み上げて、ひとつひとつの変革に真摯に向き合っていきます。

未曾有の社会・環境課題に直面する現代社会。わたしたちAlphaDrive/NewsPicksは、企業の中で働く一人ひとりを変えることで企業を変え、企業を変えることで日本を変えていきます。目を輝かせて働く人を増やし、新しい価値の創造に汗をかく人を増やすことで、たくさんのイノベーションが次々と企業の「中から」生み出される日本をつくること。そして、それら企業の「中から」生み出される無数のイノベーションが、あらゆる社会・環境課題を次々と解決し、豊かで笑顔あふれる日本社会を実現することを目指します。

そのために必要となる、自律型人材とイノベーションを生み出すための手法、そして機会をあらゆる企業に対して提供していきます。

AlphaDrive / NewsPicks

AlphaDrive/NewsPicksは、人材育成、組織活性化、新規事業開発に特化したサービスを提供し、人と企業の変革を目指します。NewsPicksというメディアを活用し、組織を変革する「型」を開発し、確かに新規事業を生み出し、SaaSプロダクトを活用してあらゆる地域に展開することで組織に変化をもたらす、人と企業の変革ドライブカンパニーです。

AlphaDrive / NewsPicks

人と企業の変革ドライブカンパニー

新規事業創出・既存事業の拡大

新規事業開発支援コンサルティング

新規事業開発支援

共創コミュニティ支援サービス

NEWS PICKS Creations

新規事業開発特化型の総合支援ツール

INCUBATION SUITE

事業会社のための、協業支援サービス

UNIDGE

地域の事業開発・人材育成支援

AlphaDrive KOCHI

人材育成・組織変革

法人向け動画学習サービス

NEWS PICKS Learning

人材と組織の変革プラットフォーム

NEWS PICKS Enterprise

NewsPicksの法人契約プラン

NEWS PICKS Premium 法人契約プラン

人材再教育プログラム

Reskilling

実践型DX人材育成プログラム

DX Academia

メディア事業

ドコモの法人顧客向け新メディア

NEWS PICKS +d

「社内起業家」支援メディア

INCUBATION INSIDE

支援企業実績

累計支援社数112社*／上場企業比率85%*

*2022年3月末時点

MIMIR

情報プラットフォームと統合されたエキスパートネットワーク



事業CEO
川口 荘史

MIMIRは、専門家をネットワーク化し、企業のニーズに応じて適切な専門家にインタビューや、情報プラットフォーム上で質問を投げかけて回答を得られるサービスを提供しています。

MIMIRでは、「人の知見」を企業の意思決定に組み込むというチャレンジをしています。
新しい意思決定のインフラを提供することで、知見が民主化され、企業は多角的視点を基に、機動的により主体的に意思決定ができる。

また、人生100年時代と言われる現代、新しいキャリアの築き方が求められています。
MIMIRでは、新しい人の情報の流通化を実現し、人の働き方、在り方を変えるチャレンジをしています。

意思決定のために人の知見が活用され、その経験知に価値が与えられます。
人が純粋に自分の専門性や知見を基に評価され、信用され、自由な活動が可能になる。
組織や肩書から離れても自分の価値があり続け、そのために専門性を身に着け、学び続けることができる。

企業と個人とのアライアンス関係という、新しい企業と個人の関係を実現します。
自由で豊かで主体的な働き方を実現することで、もっとビジネスを楽しめることができると考えます。

MIMIR

エキスパート・ネットワーク事業。専門的な知見が集まるエキスパートプラットフォーム
「NewsPicks Expert」をNewsPicksと共同で開発、運営。専門的な知見をビジネスに活用する法人向けサービス「SPEEDA EXPERT RESEARCH」をSPEEDAと共同で開発、提供。

EXPERT

エキスパート・データベース

NEWS PICKS EXPERT

NewsPicksとの共同によるエキスパートのデータベース開発と運営。



法人様向けサービス

SPEEDA EXPERT RESEARCH

SPEEDAとの連携によるエキスパートの”経験知“を活用したリサーチ・企業変革支援サービスの開発と販売



CLIENT

共同運営

NEWS PICKS

ビジネスパーソンのためのソーシャル経済メディア。会員ユーザー数660万人以上。プロピッカー累計数百名規模



連携

SPEEDA

アジア最大級の経済情報プラットフォーム。大手企業経営企画を中心に導入 1,900社以上。



コンサルティングファーム・シンクタンク 60社以上	金融機関 銀行・証券会社。投資ファンド・保険 40社以上	商社 / 物流 / 小売 40社以上	累計 300 社以上
広告 / 印刷 / IT 50社以上	製造業 60社以上	法人サービス / その他 50社以上	

UB Datatech

データと技術でUzabaseの可能性を広げる



代表取締役
林 尚之

UB Datatechは、Uzabaseグループ内における各事業の重要なデータ及び経済情報を組成していきます。

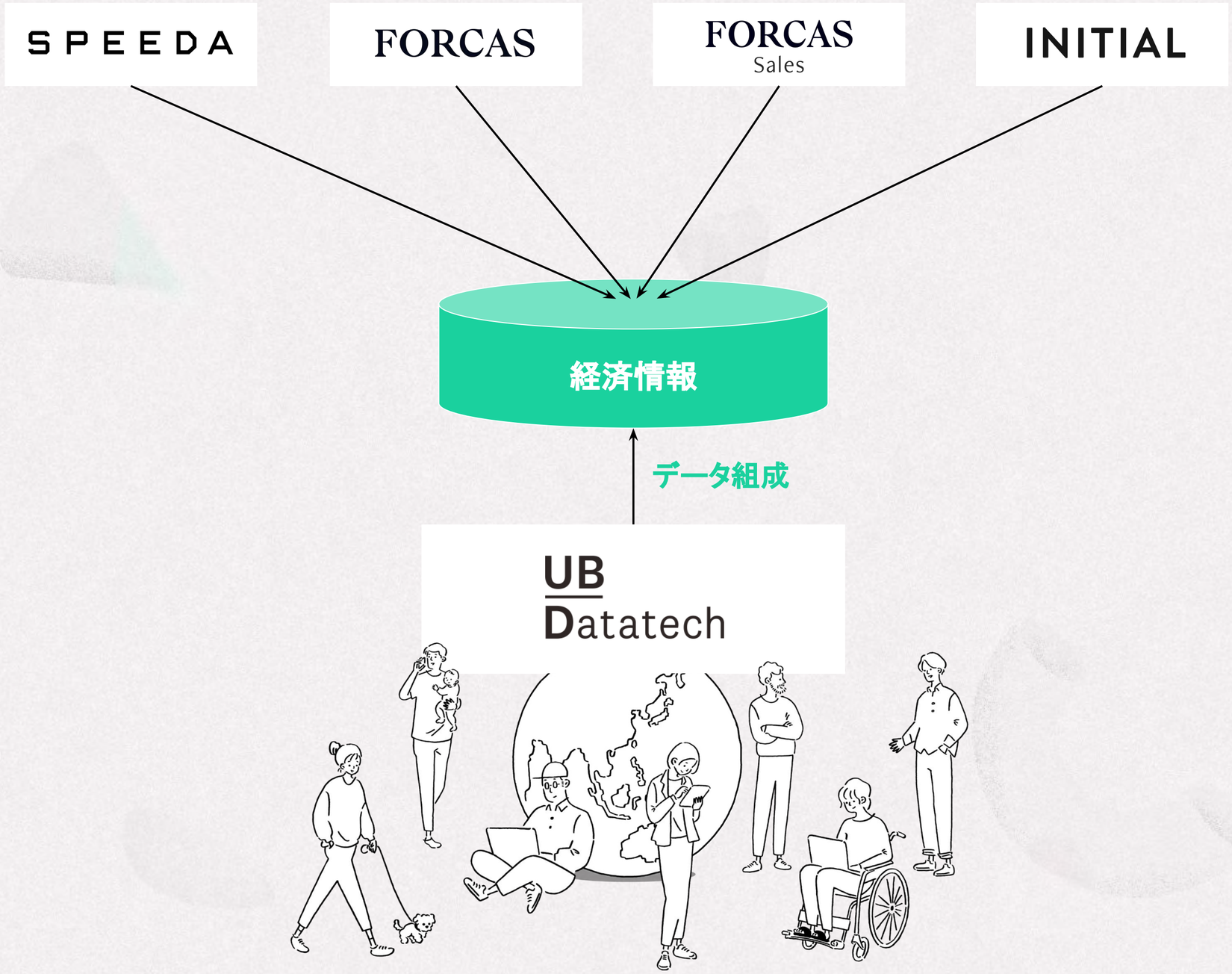
日本及び世界中に存在する経済情報をテクノロジーと人の力によって収集・整理し、価値の高い情報を高品質且つタイムリーに生み出す事を目指しています。

また、育児・介護等様々な理由により自分に合った働き方が出来ないという方々が地方にはまだまだ沢山います。そういう人達にリモートワーク・クラウドワークという形で強みを活かした働き方を提供していきたいと思っています。

UB Datatech

ユーザベースグループのプロダクト群であるSPEEDA、FORCAS、FORCAS Sales、INITIALを中心に既存サプライヤーからの取得が難しいデータの取得・整理及び組成事業。

各サービスで必要となる経済情報を取得・整理し、タイムリーかつ高品質なデータを組成する。日本国内のみならず海外のデータ組成も行う。沖縄を拠点にした(株)プロトソリューションとのジョイントベンチャーで、リモートワーク・クラウドワーカーを中心に多様な人材がデータ組成に関わる。



UB VENTURES

SAIL BEYOND

産業知見の継承を強みとするベンチャーキャピタル



代表取締役
マネージング・パートナー
岩澤 脩

UB Venturesは、サブスクリプション事業への投資・成長支援に特化したベンチャーキャピタルです。

何者でもない一個人が事業を創造する「起業」は、パーパスそのものの体現であるといえます。

私たちは、「Experience（事業経験に基づくリアルな知見）」、「Contents (リサーチ力を生かしたナレッジコンテンツの発信)」、「Community（コミュニティを活用した次世代起業家の成長支援）」の3つの軸を強みとして、起業家の皆さまの思いの実現、さらにはその先にある新産業創出への挑戦を支援しています。

単なる成長資金の提供ではなく、所属するベンチャーキャピタリストの事業経験・経営経験での失敗、そこから得られた知見を次の世代に引き継ぐことで、産業の発展に貢献をしてまいります。

UB VENTURES

SAIL BEYOND

UB Venturesは、サブスクリプションビジネスに特化したベンチャーキャピタルです。
B2B、B2Cの双方でサブスクリプションビジネスを創り上げてきた「リアルな事業経験」を活かし、B2B/SaaS、デジタルメディアなど、サブスクリプションでユーザーと持続的な関係を築き、ユーザーと共に成長するスタートアップを支援しています。

Experiences

スタートアップの
経営経験・事業経験を持つ
キャピタリストが成長支援を行う。

UB Venturesキャピタリストの経歴



マネージング・パートナー
岩澤 脩

SPEEDA
執行役員/Asia事業統括



マネージング・パートナー
頼 嘉満

Happy Elements
CSO / 取締役 兼 日本代表



ベンチャー・パートナー
麻生 要一

AlphaDrive
創業者CEO

NEWS PICKS
執行役員

Contents

学びのコンテンツを発信。Uzabaseグループのデータセットを活用したマクロ環境分析、事業経験に基づくナレッジ、グローバルトレンドを提供。

事業経験で得たナレッジの共有



グローバルトレンドの発行



PLGの解説書を監訳

Community

次世代起業家が、集い・学び。発信するクローズドなコミュニティ、Thinkaを運営。



会社概要

社名

株式会社ユーザベース / Uzabase, Inc.

創業

2008年4月1日

所在地

〒106-0032 東京都港区六本木7-7-7
TRI-SEVEN ROPPONGI 13F