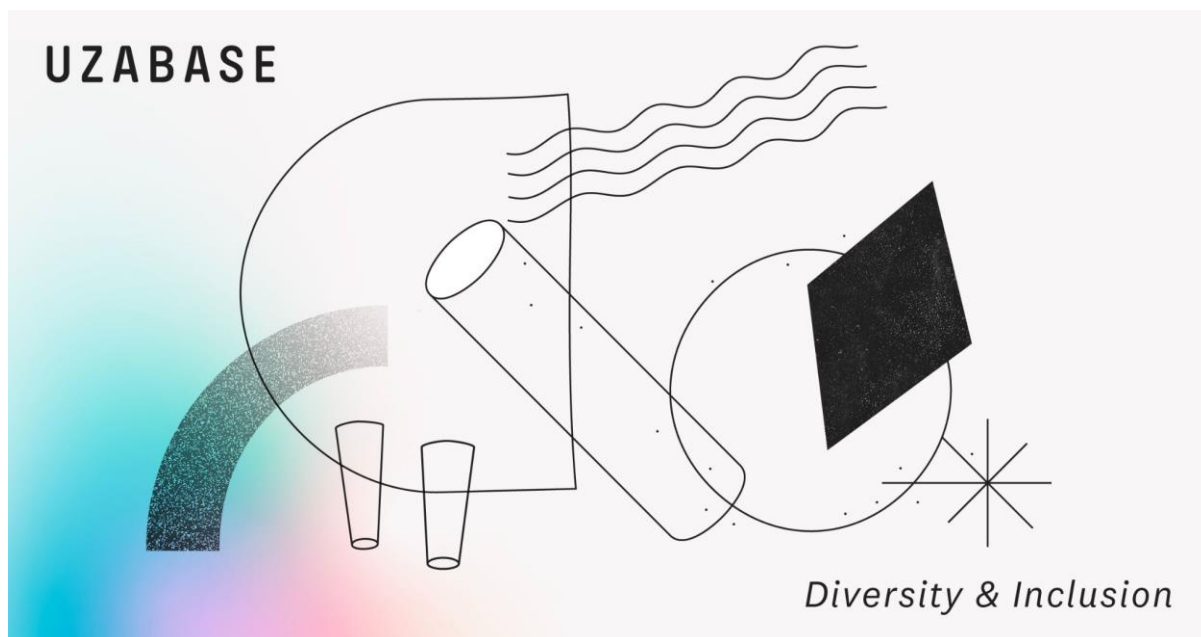


ユーザベース、Diversity&Inclusionの推進に関するコミットメントを策定



株式会社ユーザベース（以下、ユーザベース）は、The 7 Valuesのひとつである「異能は才能（We need what you bring）」に基づき、Diversity&Inclusion（以下、D&I）の推進を加速するためのコミットメントを発表します。

【背景】

ユーザベースグループは、「経済情報で、世界を変える」をミッションに掲げています。創業以来、世界中の多様なユーザーへ価値を届けるため、メンバーの様々な異能を結集させ、「個性」が活きる組織を作ってきました。

組織の多様性が広がる中、メンバー一人ひとりがミッションに向かう上で大切にする共通の価値観として、2012年に「The 7 Values」を定めました。その中のひとつ「異能は才能（We need what you bring）」は、まさにD&Iの考えが込められています。

■「異能は才能」に込められた思い

価値観、人種、宗教、性別、性的指向の違いを認め合い、互いに尊重しフェアでオープンなコミュニケーションを徹底する。そのためにも、個々の存在を認め合うインクルーシブかつ、心理的安全性が保たれた状態であることが大切になります。

このオープンコミュニケーションとインクルージョンの両立によって、それぞれが異能を発揮し、一人では成し遂げられないイノベーションを起こすことができると考えています。

詳細は[こちら](#)からご覧いただけます。

【D&Iへの取り組みと課題】

「異能は才能」を体現するために、これまで多様性の包含・心理的安全性を担保する取り組みを行ってきました。

Diversity & Inclusionに関する現在の取り組み一覧

働き方・福利厚生

- ・フルフレックス制度
- ・育休制度・時短制度
- ・異文化研修の実施
- ・社員支援プログラム (Employee Assistance Program)
- ・保育料補助制度・介護補助制度
- ・同性パートナーシップ制度と同性婚・事実婚認証制度
- ・Career Juggling (ワーキングペアレンツ)・Rainbow (LGBTQI+)などの社内コミュニティ活動

キャリア

- ・メンター制度
- ・リーダー研修
- ・資格取得奨励金
- ・自己啓発補助制度
- ・社内外副業制度

コンプライアンス

- ・内部通報制度
- ・ハラスメント研修

言語

- ・全会議の同時通訳機能導入
- ・IRにおけるフェアディスクロージャー (二言語開示)

これらの取り組みにより、多種多様なメンバーがその才能を開花することができている一方、以下対処すべき様々な課題があります。

- 言語による情報の偏り
- 従業員におけるジェンダー別比率と管理職に占めるジェンダー別比率の乖離
- 障がい者雇用の促進

【D&Iへのコミットメント】

これらの課題を解決していくため、D&Iを経営方針のひとつと位置付け、以下の取り組みにコミットしていきます。

1. 情報の透明性を担保する取り組み

機会のフェアネス、そして社内における評価・昇進が公正に行われることを目指し、情報の透明性を担保していきます。

私たちは「自由主義で行こう」というバリューに基づき、一人ひとりが自身のパフォーマンスに責任を持ち、自由に創造性を発揮しています。そのためには、情報の透明性が必要であり、社内では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してきました。また、給与についてもメンバーが将来に向けて合理的な期待を描けるように、役員の報酬やメンバーの給与テーブル等の報酬給与・評価基準に関する情報は、社内に常時開示しています。

さらに、国籍・言語の多様性が増す中で、通訳・翻訳体制強化などをはじめとした、言語による情報の偏りを解決していくための取り組みを積極的に行っていきます。

2. 従業員と管理職のジェンダー別比率の乖離を減少させる取り組み

現時点における、従業員と管理職のジェンダー別比率には、以下の通りの乖離があります。

全従業員・管理職それぞれのジェンダー別比率

全従業員

57% Men

43% Women

管理職

73% Men

27% Women

私たちは、これらの取り組みを行うことにより、この乖離の幅を減少させていきます。

- リーダー層・プレリーダー層向けのリーダーシップ研修と個人の特性に応じたメンタリング支援
- 産休・育休明けオンボーディング支援
- 社内におけるロールモデルを積極的に記事化
- [Career Juggling](#)（ワーキングペアレンツ）、Rainbow（LGBTQI+）などの社内コミュニティへの支援

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

Equality（平等）とEquity（公正・フェアネス）の違いを常に議論しながら、多様な個性・特性を持つメンバーがEquityに働けるための支援を行っていきます。社会構造上の課題から生じたハードルが、特定のメンバーにあると考えられる場合、共にそのハードルを乗り越えることを目指します。

具体的には、多様なメンバーが働きやすい職場環境、強みを発揮できる評価・フィードバック制度、各種補助制度など、継続的に制度のアップデートを検討していきます。すでにある保育料補助制度に加え、病児保育補助制度、介護手当制度、Paternity Leave（父親の育児休暇制度）などの導入を予定しています。

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

社外取締役も参加するD&I Committeeを立ちあげ、社内施策実行・モニタリング・評価を行います。モニタリングプロセスにおいては、必要に応じて外部アドバイザーからの視点を取り入れます。また、今後はダイバーシティに関するジェンダー、国籍、職種等の比率、取り組み内容などの基本情報を定期開示していきます。

取締役 CPO/CAO

D&I推進担当役員 松井 しのぶ よりコメント

私自身は、2014年にユーザベースのワーキングマザー第1号として入社しました。入社を決めたきっかけのひとつは、当時のCEOに「育休制度はあるが、まだワーキングマザーがいない。是非ユーザベースに入社して、子供がいても働き続けられる会社であることを体現してほしい。自分の時間の大部分を仕事に使うことができないのは理解している。松井さんが仕事に使える時間のうちの100%コミットしてくれればいい」と言ってもらえたことでした。

その後、執行役員になる際にも、常にコミットできるのか葛藤がありました。ですが、周囲に背中を押してくれる存在がいたからこそ、着任できたと思っています。

私も誰かの背中を押せるような人になりたい。そして、D&Iの取り組みを通じて、組織としてしっかり多様なメンバーが活躍できる土壌を整えていきたいと考えています。

また、社内の施策にコミットしていくことも大事ですが、一企業の施策を超えて、社会全体でアクションを起こさなければ、D&Iの推進は難しいと思います。

私たちにできることは、ユーザベースグループの現状と取り組みをしっかりと世の中に伝え、試行錯誤した過程として、良い点も至らない点も開示していくことです。その積み重ねにより、日本社会の現状を変えていく。ひいては「経済情報で、世界を変える」というミッションにも相通じるように、世界経済にインパクトをもたらしていくことができる。そう信じて、今回のステートメントを発表いたしました。

今後もユーザベースは、ミッション達成に向けて、「異能は才能」を体現するために、個々の才能が最大限に発揮される環境づくりを強化していきます。

会社概要

社名：株式会社ユーザベース / Uzabase, Inc.

設立：2008年4月1日

代表者：代表取締役Co-CEO 稲垣裕介 / 代表取締役Co-CEO 佐久間衡

証券コード：3966（東証マザーズ）

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

コーポレートサイト：<https://www.uzabase.com/>

お問い合わせ

株式会社ユーザベース（担当：PR）

<https://www.uzabase.com/contact/>