

# 人的資本経営レポート2023

2023年12月発行

株式会社バイキューブ



# Evenな社会の実現

～すべての人が平等に機会を得られる社会の実現～

誰もが境遇に左右されず、機会を平等に得られる世界をつくりたい。

人と人が会うコミュニケーションの時間と距離を縮めることで、  
より豊かな社会を実現できると考えています。

大都市一極集中、少子高齢化社会、長時間労働、教育／医療格差など、  
課題先進国の日本をはじめとした、世界が抱える課題を  
ビジュアルコミュニケーションを通じて解決し、  
社会を担うすべての人が機会を平等に得られる社会の実現を目指します。

新たな価値創造を加速させるため、個と組織にかかわる重点テーマを3つ設定。  
 ピープル・サクセスの考え方をベースに人的資本の最大化に取り組みます



# 人的資本経営戦略の基盤 人財育成方針と人財育成フレーム「The GOLD」

ブイキューブでは個の成長につながる人財育成フレームを独自に定め、  
これらのサイクルに基づいた施策を展開しています

## 人財育成方針

To be “The One”～社会にとってかけがえのない存在であるために～ **新たな価値を共創しつづける人財の育成**

## 人財育成フレーム

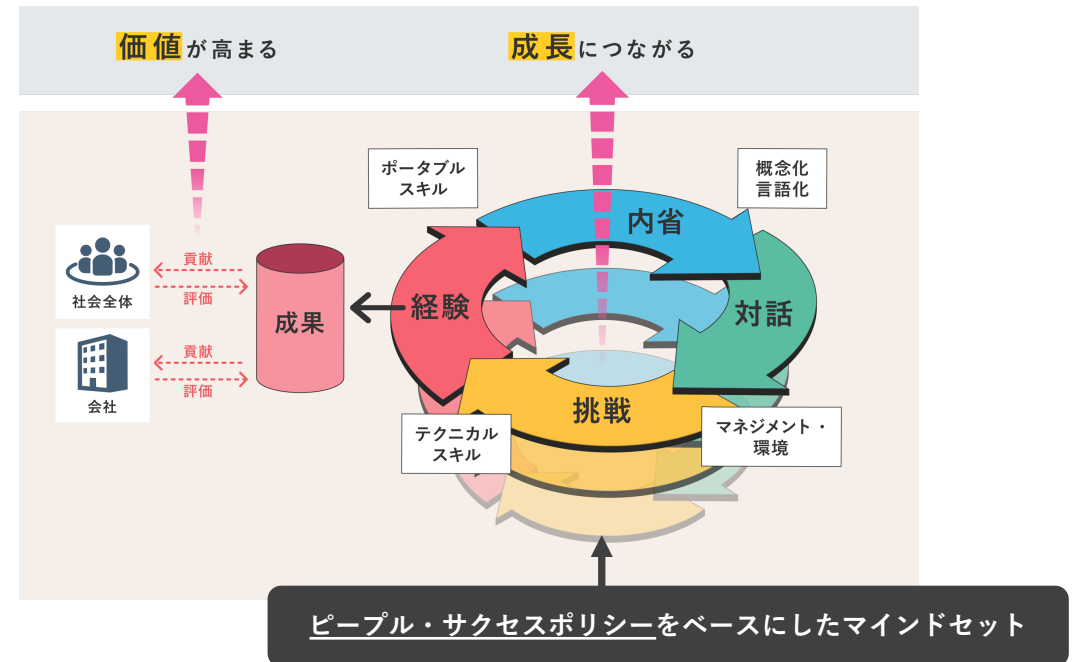
# The GOLD

バリュー「自分らしく個が輝ける会社 "Stay Gold"」をベースとしたブイキューブの人財育成フレーム「The GOLD」。

「The GOLD」はブイキューブで育みたいもの、  
[Growth] [Ownership] [Love] [Dialogue]の4つから構成されています。

ブイキューブならではの成長サイクル

〈挑戦→経験→内省→対話〉に即した各種施策を通じて、  
自らの成長を志し、挑戦するメンバーを支援します。



# テーマⅠ：挑戦しつづける個の育成

育成フレーム「The GOLD」は挑戦からサイクルがスタートするところが“ブイキューブらしさ”。  
 挑戦することをためらわない社員を育て支援します



## 取り組み事例



挑戦 → 経験 → 内省 → 対話

バリュー「次のあたりまえをつくる”Next ATARIMAE”」を冠した新規ビジネスコンテストを2020年からスタートしました。2年目からは若手社員も多く参加するようになり、2022年は新卒入社1年目の社員のみで結成されたチームが優勝。「年齢や勤続年数に関わらず意志があれば誰でもチャレンジできる場」として社内認知も向上しています。

## 評価・報酬制度の刷新

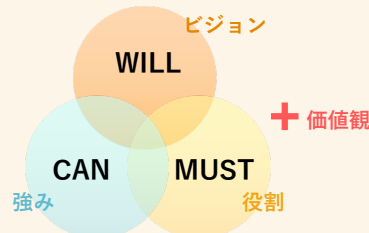
挑戦 → 経験 → 内省 → 対話

2022年に評価・報酬制度を刷新。メンバーシップ型の評価項目として、ピープル・サクセスポリシーをベースとした行動評価を新設。「自律する」「協働する」「挑戦する」の3領域10項目で求める行動を明示し、ピープル・サクセスポリシーを体現する社員の育成に取り組んでいます。中でも「挑戦する」は「成長意欲」「変わる・変える」「創造性」の3項目で評価しており、日々の業務からチャレンジを促しています。

## キャリアドック

挑戦 → 経験 → 内省 → 対話

ピープル・サクセスポリシーに掲げる「自己実現を目指す社員の道のりを最大限支援」すべく、2021年より「自分のキャリアをふりかえり、考え、対話する」機会としてキャリアドックを開始しました。  
 WILL-CAN-MUSTや価値観の定期的な言語化や対話を通じてキャリアオーナーシップをもった人財の育成を目指しています。



## アウトプット

指標 新規ビジネスコンテスト「Next ATARIMAE Challenge」\*挑戦者数

	2020年	2021年	2022年
参加組数	7	9	7
参加者数	12	27	27
参加者平均勤続年数	6.7年	4.0年	3.1年
参加者平均年齢	36.4歳	34.6歳	28.3歳

3年目を迎え、のべ参加人数は66人にのびました。新卒入社1年目の社員は2021年に6名、2022年に7名参加。「勤続年数や年齢にかかわらず果敢に挑戦できる」人材に選ばれる会社であり続けるために、今後もチャレンジできる場を数多く創造していきます。

指標 エンゲージメントスコア

指標	2018/12	2019/12	2020/12	2021/12	2022/12
失敗したこと以上に、挑戦したことを讃えられると感じるか	61	64	71	73	73
仕事を通して、能力やスキルを高められていると感じるか	63	64	69	71	70

2018年10月より従業員エンゲージメントサーベイ（「wevox」:株式会社アトラエ社が提供する従業員エンゲージメント測定・支援ツール）を実施し、組織改善に役立ててきました。全社においては重点施策に合致する「挑戦できる風土か」「成長を実感しているか」を注力項目に設定。施策の課題抽出や改善に役立てています。

\*当社バリュー「次のあたりまえをつくる“Next ATARIMAE”」を冠した新規ビジネスコンテスト



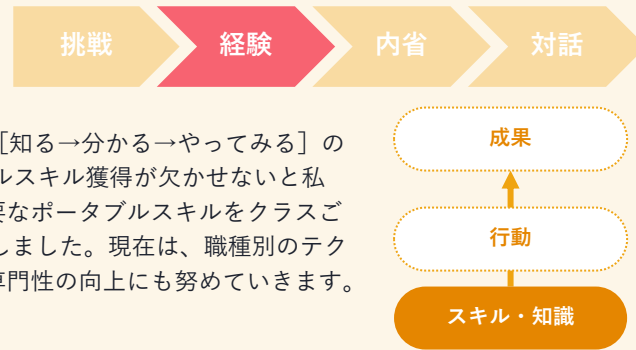
## テーマII：事業戦略を実現する人財の可視化

新たな価値を創造できる人財が活躍できる会社を目指し、  
マネジメント人財の支援や事業戦略を実現する人財の可視化に取り組み始めています

### 取り組み事例

#### スキルマップ作成

バイキューブが求める10の行動を發揮するには「知る→分かる→やってみる」のステップが重要であり、ベースとなるポータブルスキル獲得が欠かせないと私たちは考えています。そこで各行動の發揮に必要なポータブルスキルをクラスごとにまとめたスキルマップを2022年に社内公開しました。現在は、職種別のテクニカルスキルマップの作成にも着手しており、専門性の向上にも努めていきます。



#### マネジメントポリシー策定と実践研修/対話力向上プロジェクト

2021年にバイキューブにおけるマネジメントの基本となる考え方をまとめた「バイキューブ・マネジメントポリシー」を策定しました。ポリシーに掲げる6つの役割を理解・遂行できるマネジメンター\*を育成すべく、マネージャー層は約1年、リーダー層は約5カ月に渡る職場実践型研修を2022年より開始。中でも「チームをつくる」「メンバーの成長を支援する」といった組織・人に関わる役割に焦点をあて強化をはかっています。

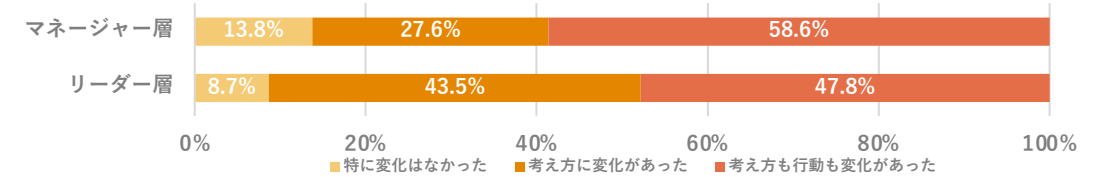
加えて、メンバーの成長支援に欠かせない「対話」の質向上を目指し、2022年に「1on1」のルールを策定しガイドラインを社内公開。同時に、対話力向上プロジェクトを発足し、外部コーチによるコーチングを体験することで「対話」のあるべき姿を知り、1on1などでの実践に活かすプログラムをスタートさせました。手上げ式の本プログラムにのべ32名の社員が参加しています（うち、マネジメンターは62.5%）。

\*マネジメンター：マネジメントポリシーにおいて「チームを率いる人」の総称として定義

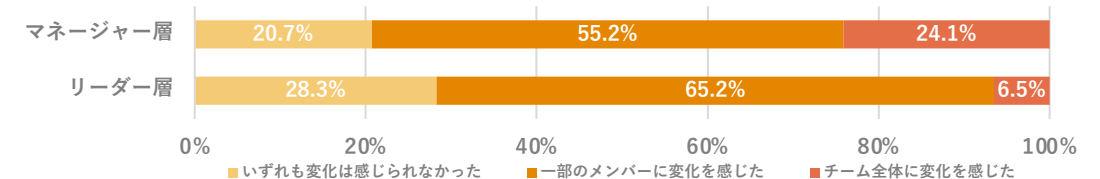
### アウトプット

#### 指標 マネジメンター行動変容指数\*

ご自身の考え方や行動の変化はありましたか？



周囲に変化はありましたか？



マネジメント研修受講者に独自でおこなった行動変容アンケートによると、研修受講後の「自身の変化」を感じたマネジメンターはマネージャー・リーダーどちらの層でも90%を超えており、研修が「マネジメントの考え方のアップデート」に寄与したと捉えています。

一方、「チーム全体の変化」を感じている割合はマネージャー24%、リーダーは6%に留まっており、ある程度の期間をかけて継続的に実践していかなければ「チームの変化」の実感には至らないことが分かりました。一過性の研修だけでなく、継続的な実践の促進やマネージャーによる勉強会の運営支援、エンゲージメントサーベイの活用提案など中長期的なサポートをおこなったり、また定期的にその状況をウォッチしていく仕組みを整えたりすることで、組織全体の変化へとつなげていきます。

\*対象:2022年マネジメント研修受講者75名（マネージャー層:29名/リーダー層:46名）



## テーマⅢ：ダイバーシティ実現-女性活躍推進

「キャリアを紡ぎたい」「子を育みたい」などの自己実現ができる組織をつくり、働く選択肢が奪われることのない「Evenな社会の実現」を目指します



### 取り組み事例



2022年にブイキューブ・ファミリーサポート「navel (ネーブル)」を開始しました。社員の働き方改革を主導する「Orange Project」を母体とする「V-CUBE DE&I プロジェクト」のメンバーとの議論も踏まえて生まれた制度です。子を育みたい、という「自己実現」と同時に、キャリアをつないでいく、という「自己実現」どちらも両立できるよう支援しています。

### 関連制度のアップデート例

育休取得等に  
勤続条件有

入社すぐ  
から育休取得  
が可能

「いつ起こるかわからないこと」については  
勤続条件を撤廃

子の看護休暇、妊娠・出産期通院休暇、妊娠短時間勤務、  
介護休業、介護休暇、介護短時間勤務

託児所  
費用補助

子育て  
応援手当

託児所の通所有無にかかわらず、  
出生時に15万円一括支給

生理休暇

ヘルスケア  
休暇

ジェンダー関係なく、  
体調不良や不妊治療に使える休暇に（無給）

健康を気かけられる環境づくり、  
子どもを育みたい選択のサポート

### アウトプット

指標 女性管理職比率

	2020年	2021年	2022年	2025年(目標)
女性	6.5%	6.5%	6.3%	30%

指標 男性育休取得率

	2020年	2021年	2022年	2025年(目標)
男性	20%	30%	50%	50%

次世代法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画で掲げた2025年までの目標に対し、男性育休取得率は2022年度で達成しました。今後は目標の上方修正を検討し、さらなる取得率向上を目指します。

一方で女性管理職比率は目標に対して大きく乖離があります。2022年度時点でリーダー層の女性比率は34.55%を占めており、マネジメント候補者の育成は一定進んでいるものの、管理職へのハードルが何らか存在していると考えられます。リーダーからマネージャー(管理職)へのハードルを明らかにしたうえで、組織文化の変革や個別のキャリア支援に取り組んでいきます。

### 検討中の施策

文化醸成

ヘルプシーキングスキル習得支援  
属人化を生む”抱え込み”をスキルによって解消

キャリア支援

個別キャリアプラン把握  
早期からキャリアの意向を把握・サポートすることで管理職へのハードルを解消

## (appendix) 人的資本に関する指標

従業員に関する指標		2022年12月期
従業員数（人）※1		380
人員構成比率（％）※1	正社員	93.4
	契約社員	1.3
	アルバイト	5.3
フルタイム／パートタイム比率（％）※2	フルタイム	97.4
	パートタイム	2.6
平均年齢（歳）※3		35.4
男女比率（％）※3	男性	63.1
	女性	36.6
	上記以外	0.3
外国籍者比率（％）※3		2.0
障がい者雇用率（％）※4		1.08
平均勤続年数（年）※3		5.2
男女の賃金の差異（％）※5	正規労働者	68.4
	非正規労働者	66.9
	全ての労働者	67.9
離職率（％）※3		9.9
私傷病による休職者数（人）		15

ワークスタイルに関する指標		2022年12月期
テレワーク適用者比率（％）		99.4
フレキシブル勤務者比率（％）		89.2
男女別育休取得率（％）	男性	50
	女性	100

リーダーシップに関する指標		2022年12月期
取締役平均年齢（歳）		53.8
取締役男女比率（％）	男性	90.9
	女性	9.1
社内／社外取締役比率（％）	社内	45.5
	社外	54.5
管理職男女比率（％）	男性	93.8
	女性	6.3

その他の指標		2022年12月期
研修受講延べ人数（人）		776
懲戒処分件数（件）		1

※1：正社員、契約社員、アルバイトを対象として算出。  
 ※2：正社員、契約社員、アルバイトを対象として算出し、雇用形態にかかわらず、契約上の就業時間が週40時間以上を「フルタイム」、週40時間未満を「パートタイム」と定義。  
 ※3：正社員のみを対象として算出。  
 ※4：2022年6月1日時点におけるデータより算出。  
 ※5：正社員、契約社員、アルバイトを対象とし、正社員を「正規労働者」、契約社員とアルバイトを「非正規労働者」と定義。算出方法については、（女性の平均年間賃金）÷（男性の平均年間賃金）により、割合を算出。  
 ※6：管理監督者を除いた正社員を対象として算出し、フレックス勤務制と裁量労働制適用者を「フレキシブル勤務者」と定義。