

人的資本経営レポート2024

2024年3月発行

株式会社バイキューブ



目次

1 **バイキューブの人的資本経営戦略**

2 **2023年の主な取り組み**

3 **2024年以降の展望**

1 **バイキューブの人的資本経営戦略**

2 2023年の主な取り組み

3 2024年以降の展望

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

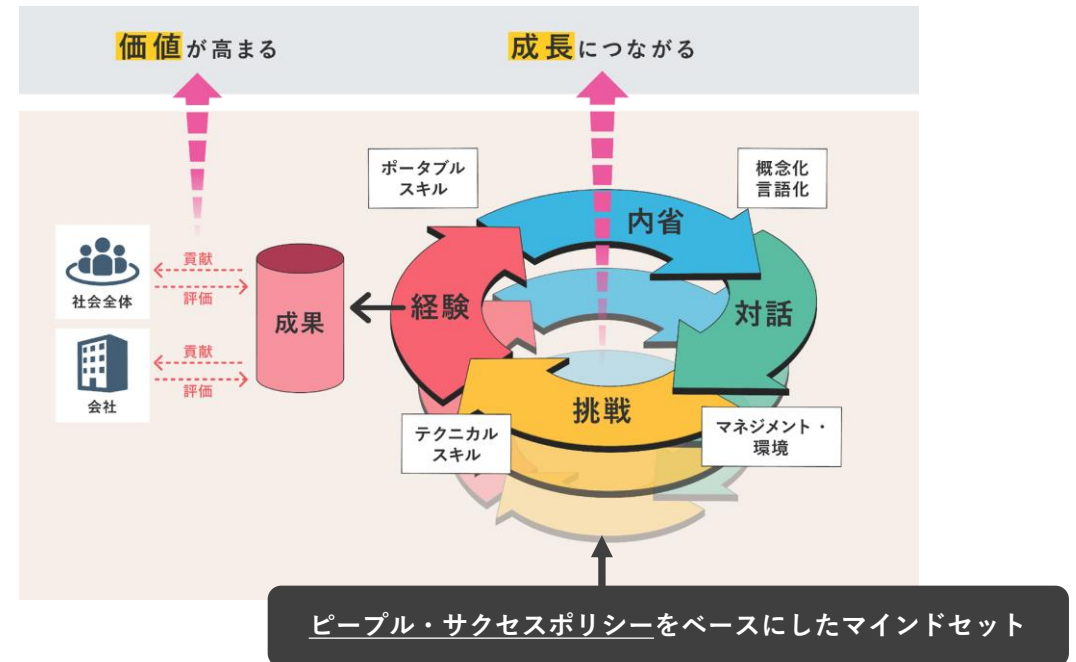
The GOLD

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。



1 **ブイキューブの人的資本経営戦略**

2 **2023年の主な取り組み**

3 **2024年以降の展望**

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

インプット（重要施策）

継続



挑戦

経験

内省

対話

(概要)2020年からスタートした、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。部門・職種・入社年次は不問。採択されたチームは事業化へのサポートを受けられます。

#Next ATARIMAE 次あたりまえをつくる！Next ATARIMAE Challenge

(2023年の取り組み)

- ①コンテスト開催：4年目を迎え、コンテストの意義や在り方を再検討。「挑戦から実現へ」というテーマを掲げ、既存事業を通じて蓄積してきたアセットを活用し実現性の高い事業アイデアを募集しました。
- ②優勝アイデアの事業化への挑戦：2022年度の推し活エンタメ企画で優勝したチームは全員が2022年当時、入社1年目の新卒社員。事業化を推進すべく、役員もコミットして実証実験をおこなっています。

#Next ATARIMAE 昨年NACに新卒チームとして出場！？見事優勝した社員にアレコレ聞いてみた！

インプット（重要施策）

新規

メンバーシップ型教育体系構築 研修プログラム提供開始

挑戦

経験

内省

対話

2023年4月にThe GOLDサイクルを通じた成長と、成果を出すための行動発揮を加速させることを目的とした「メンバーシップ型*教育体系」を発表しました。人事制度を深く理解し、社員として求められるレベルでの挑戦や成長に繋がる行動のベースをつくる「人事制度研修」や、行動の質を高め成果につなげる「ポータブルスキル強化研修」などから構成されています。

2023年は人事制度研修としてクラス別研修(全員必須のe-learning)、ポータブルスキル強化研修として本質理解研修(手上げ制の集合研修)などを実施しました。

#The GOLD 【The GOLD施策紹介】ブイキューブ流教育体系とは？

*メンバーシップ型：ブイキューブの職系の一つで、スキルを磨きキャリアを確立させる成長ステージとして位置付けている

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	2023年
参加組数	7	9	7	7
参加者数	12	27	27	15
参加者平均勤続年数	6.7年	4.0年	3.1年	6.7年
参加者平均年齢	36.4歳	34.6歳	28.3歳	34.9歳

実現性を重視したコンテスト開催にあたっては、参加社員の熱意や覚悟、質の高いアイデアを前提に参加者を募集。結果として昨対比で参加者数は減少、勤続年数/年齢の平均も上昇しました。多様な社員の参画という点では課題が残りましたが、2チームが優勝に選ばれるなど、質の向上は見られる結果となりました。

指標

エンゲージメントスコア*

*株式会社アトラエ社が提供する「wevox」にて測定

指標	2019/12	2020/12	2021/12	2022/12	2023/12
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	64	71	73	73	70
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	64	69	71	70	69

同業種・同規模の平均スコア*とほぼ同等のスコアではあるものの、昨対比では2項目とも下降しています。これはポストコロナの社会環境の変化に適応する過渡期にあり構造改革もおこなってきた中で、各種施策は展開したものの、一人ひとりが成長を強く実感するには至らなかった結果と捉えています。今後は、各職場への施策浸透を強化し、社員の挑戦・成長実感へとつなげて参ります。

*株式会社アトラエ社が提供する「wevox」におけるベンチマークスコア設定(業務支援サービスB2B×201~500名)

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

インプット（重要施策）

継続

マネジメンター研修拡充 /対話力向上プロジェクト



2023年4月に「マネジメンター育成体系」を公開しました。マネジメントを担う役職者が、ブイキューブ・マネジメントポリシーに沿った役割を果たし、高いレベルでマネジメントを実現できるよう、「人事制度理解」「マネジメントポリシーの理解と実践」「マネジメントスキル開発」などで構成されています。2022年に引き続き新任マネージャー・リーダー研修の実施に加え、マネージャー以上の役職者を対象に「エンパワーメント研修」を新たに実施。次世代人財育成に向けて研修内で権限移譲計画の作成にも取り組みました。また、2022年に引き続き対話力向上プロジェクト（コーチング体験）も開催。全体38名の参加者のうち、マネジメンターは16名が参加しており、マネジメンター自身のキャリアや対話のあり方を内省する機会として活用が進んでいます。

#The GOLD

【The GOLD施策紹介】 マネジメント研修とは？

【The GOLD施策紹介】 対話力向上プロジェクト（コーチング体験）レポート

*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

インプット（重要施策）

新規

テクニカルスキル可視化

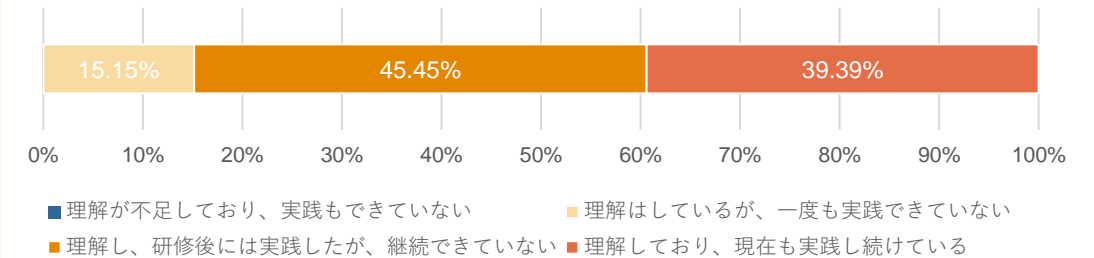


2022年のポータブルスキルマップ公開に続き、2023年は職種別のテクニカル（専門）スキルマップを作成。社内公開するとともに、年1回実施しているキャリアドックとあわせてスキルチェックを実施しました。今後は、過去にどのようなスキルを習得してきたのか、現在の役割に照らし合わせると不足しているスキルは何なのか、将来どのような専門性を身につけていきたいのか、などキャリアの対話を深めるツールとして活用を促進していく予定です。

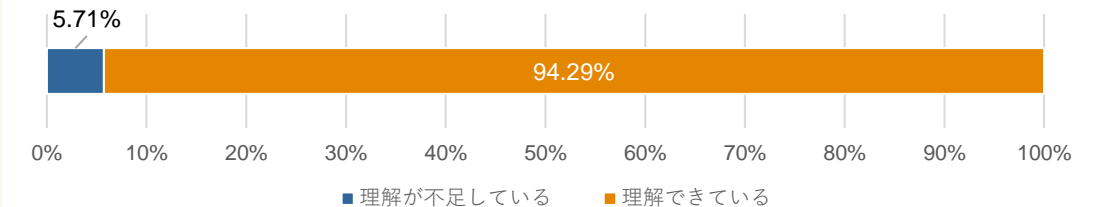
アウトプット

指標 マネジメンター行動変容指数*

マネージャー層（理解度・実践度）



リーダー層（理解度のみ）



「マネジメントポリシーの理解と実践」を目的とした新任マネージャー・リーダー研修を実施しています。「理解・実践」をゴールとしているマネージャー研修では、理解度が100%という結果になりました。参加者全員が前年までにリーダー研修を受講しており、継続的に繰り返しインプットした成果が出ていると捉えています。一方、実践においては40%弱にとどまっています。特に1on1やエンゲージメントサーベイを活用した組織課題把握の実践に課題があることが分かったため、対話力向上プロジェクトなど他施策との連動性を高めていく予定です。

「理解」をゴールとしているリーダー研修では理解度94%と概ね目的を達成しているといえますが、今後はマネージャー研修との接続を強化し管理職育成につなげていきます。

*対象:2023年マネジメント研修受講者19名（マネージャー層:7名/リーダー層:12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

インプット（重要施策） 新規



(概要)

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。

#navel Navel（ネーブル）でつながりたい、社員と家族の未来

(2023年の取り組み)

「Navel」の活動は、ミッションである「Evenな社会の実現」のため「働く」という選択肢が奪われることのないように支援をすることです。「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くことを考え、育児期だけでなく、ライフサイクルに合わせ、それぞれの時期*に支援できるよう、包括的な支援を可能とする制度にアップデートしました。

*支援するライフサイクルのステージ



具体的には、全ステージで活用できる相談窓口や、近年相談が多いPMS（月経困難症）など日ごろからのケア、不妊治療や妊活の支援、産後ケアなどに対する費用補助の仕組みを新設しました。制度発表時には社内イベントも開催。「職場みんなで考える女性ホルモンとPMS」をテーマに、社外講師をお招きしてディスカッションをおこない、「女性特有の事情」に対する理解の浸透も図っています。

#navel 「Navel × 女性活躍推進」～インタビューから紐解く、それぞれの想いとは～

アウトプット

指標 女性管理職比率

	2020年	2021年	2022年	2023年	2025年(目標)
女性	6.5%	6.5%	6.3%	17.6%	30%

指標 男性育休取得率

	2020年	2021年	2022年	2023年	2025年(目標)
男性	20%	30%	50%	68.4%	50%

女性管理職比率は2022年と比較して上昇しました。2023年新任管理職の内訳をみると、前段階のリーダー職からの登用が75%を占めており、徐々に段階的な育成ができ始めています。男性育休取得率は次世代法、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、2022年で達成し、2023年は68.4%まで上昇しました。1か月以上取得した社員が76.9%を占め、4か月以上の取得者も38.5%と、取得時にまとまった期間を確保し育児に充てることができていると言えます*。

(appendix) エンゲージメントスコア「必要に応じてライフスタイルにあった働き方ができるか」



OrangeワークスタイルやNavelが大切にしているのは、働く選択肢が奪われることのないよう「Even」な状態を実現すること。緩やかではありますが、関連するエンゲージメントスコアも上昇しており、社員自身がその柔軟性を実感できつつあると捉えています。

*2024年以降の育休取得予定も含めて算出

(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	2023年12月期	ワークスタイルに関する指標		2022年12月期	2023年12月期
従業員数（人）※1		380	398	テレワーク適用者比率（％）※3		99.4	98.9
人員構成比率（％）※1	正社員	93.4	92.2	フレキシブル勤務者比率（％）※6		89.2	94.6
	契約社員	1.3	1.0	男女別育休取得率（％）	男性	50	68.4
	アルバイト	5.3	6.8		女性	100	100
フルタイム／パートタイム比率（％）※2	フルタイム	97.4	94.5	リーダーシップに関する指標		2022年12月期	2023年12月期
	パートタイム	2.6	5.5	取締役平均年齢（歳）		53.8	53.5
平均年齢（歳）※3		35.4	35.8	取締役男女比率（％）	男性	90.9	90.9
男女比率（％）※3	男性	63.1	62.1		女性	9.1	9.1
	女性	36.6	37.9	社内／社外取締役比率（％）	社内	45.5	45.5
	上記以外	0.3	0		社外	54.5	54.5
外国籍者比率（％）※3		2.0	2.2	管理職男女比率（％）	男性	93.8	82.4
障がい者雇用率（％）※4		1.08	1.21		女性	6.3	17.6
平均勤続年数（年）※3		5.2	5.6	その他の指標		2022年12月期	2023年12月期
男女の賃金の差異（％）※5	正規労働者	68.4	72.3	研修受講延べ人数（人）		776	912
	非正規労働者	66.9	71.7	懲戒処分件数（件）		1	2
	全ての労働者	67.9	69.8	※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。 ※4：2023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。			
離職率（％）※3		9.9	22.3				
私傷病による退職者数（人）		15	18				

1 **バイキューブの人的資本経営戦略**

2 **2023年の主な取り組み**

3 **2024年以降の展望**

CHROメッセージ

ブイキューブは2020年より「ピープル・サクセス」を掲げ、その実現に向けて求められる機能を「ピープル・サクセス室」として再編し、以来本レポートや「ピープル・サクセス サイト」でも紹介した様々な取り組みで人的資本価値の最大化にトライしてきました。

同時にコロナ禍による社会の大きな変化は、大きなうねりとして直接的にブイキューブに押し寄せ、時に押し上げ、時に追いやろうとしました。私たちはその大波を乗り越えようと短期的にも様々な改革を行い、メンバー全員がその持ち場で挑戦し、奮闘した結果、いまここに至っています。やはり私たちの強みの源泉は「人」にある、と確信する良い機会にもなりました。

その中であって、2018年に全員で考えた3つのバリュー「Next ATARIMAE」「Stay Gold」「Make Happiness」、何よりミッションとしての「Evenな社会の実現」といった星座や羅針盤も大きな導きとなったと考えています。そして中長期の取り組みである「ピープル・サクセス」の概念も揺らぐことなく、少しずつでも歩みを進めているところです。

しかしまだ道半ばであり、事業戦略と人財戦略の強い結びつきをもって、今後より大きな価値を社会に提供できるよう、2024年1月よりCHROを新設し、私がおその職責を担うこととなりました。これはブイキューブとして、さらに「人」に対して思いをもって投資していく事を意味します。私自身もメンバーそれぞれの成長がきっと「Evenな社会の実現」に向けて大きな成果を社会に示すことにつながると信じているため、その成果がステークホルダーの皆さまの期待に応えられるものであるよう今後の取り組みを責任をもって進めていく所存です。

そして最後に「ピープル・サクセス」の概念には、ブイキューブのメンバーだけでなく、すべてのステークホルダーの皆さまそれぞれの「サクセス」をも内包しています。ブイキューブの人的資本経営への取り組みが、少しでも皆さまの「サクセス」のお役に立てることを心より願っています。

CHRO 今村 亮



CHRO
 今村 亮 (いまむら あきら)

大手精密機器メーカーに総合職として新卒入社し、人事部に配属される。その後サービス業メーカー物流会社で、採用、教育、労務、人事制度設計、人事情報システム構築などの全領域とマネジメントを経験し、2016年にブイキューブに参加。現在に至るまで、一貫して人事の道を歩む。
 2017年1月より人事グループマネージャーとなり、2018年にミッション・バリュー刷新プロジェクトを推進、2020年1月にピープル・サクセス室を立ち上げ初代室長となる。
 2020年8月ピープル・サクセス ポリシーを策定し、その後人事制度や教育制度の刷新を遂行。2024年1月CHROに就任。



“ビジネスクリエーションパートナー”

ブイキューブは先端テクノロジーを駆使した体験と
データを活用した課題解決との価値連鎖によって
お客様とビジネスを共に創り出す存在を目指します



2024年以降の人的資本経営戦略の全体像

“ビジネスクリエーションパートナー”として新たな価値を提供するために
それを支える人・組織づくりに向けた新たな重点テーマを3つ設定

