

人的資本経営レポート2025

2025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 **2024年の主な取り組み**

3 **人的資本に関する指標**

1 **バイキューブの人的資本経営戦略**

2 2024年の主な取り組み

3 人的資本に関する指標

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～

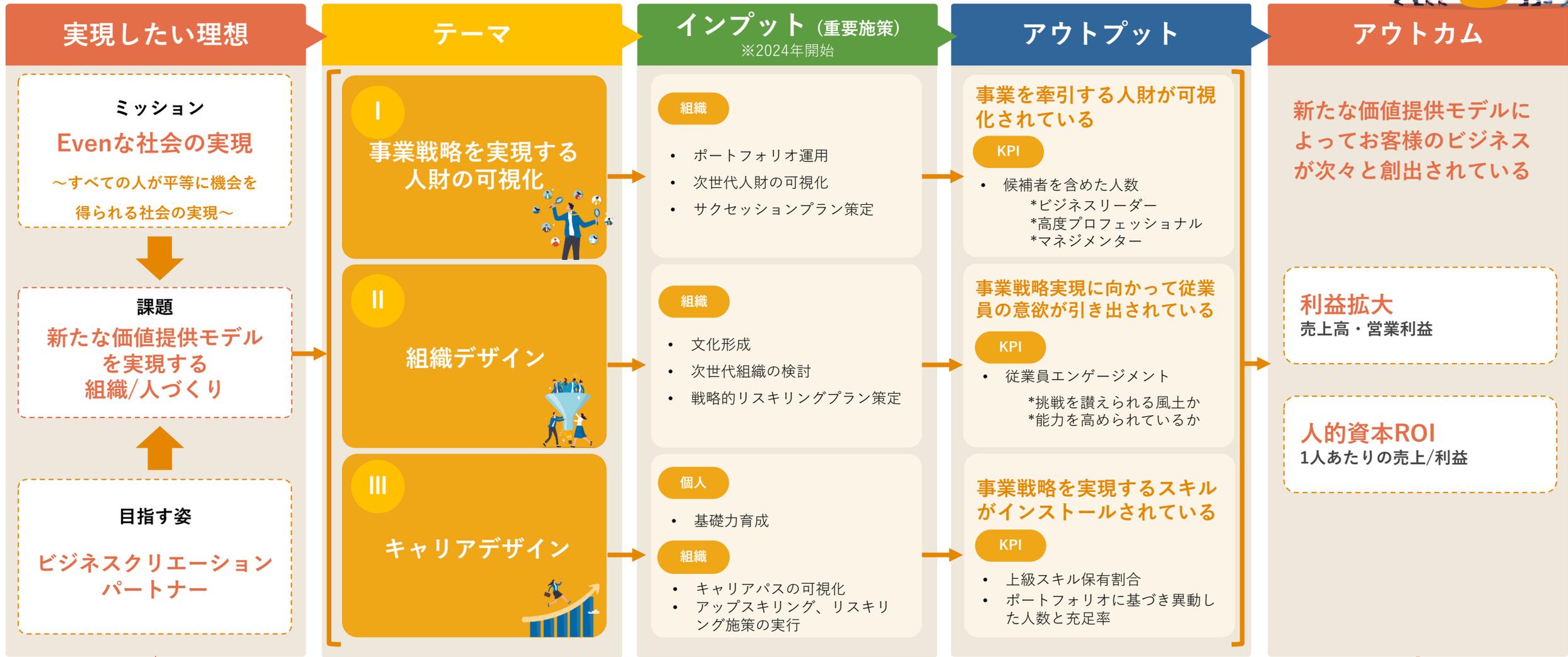
誰もが境遇に左右されず、機会を平等に得られる世界をつくりたい。

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。



“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



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

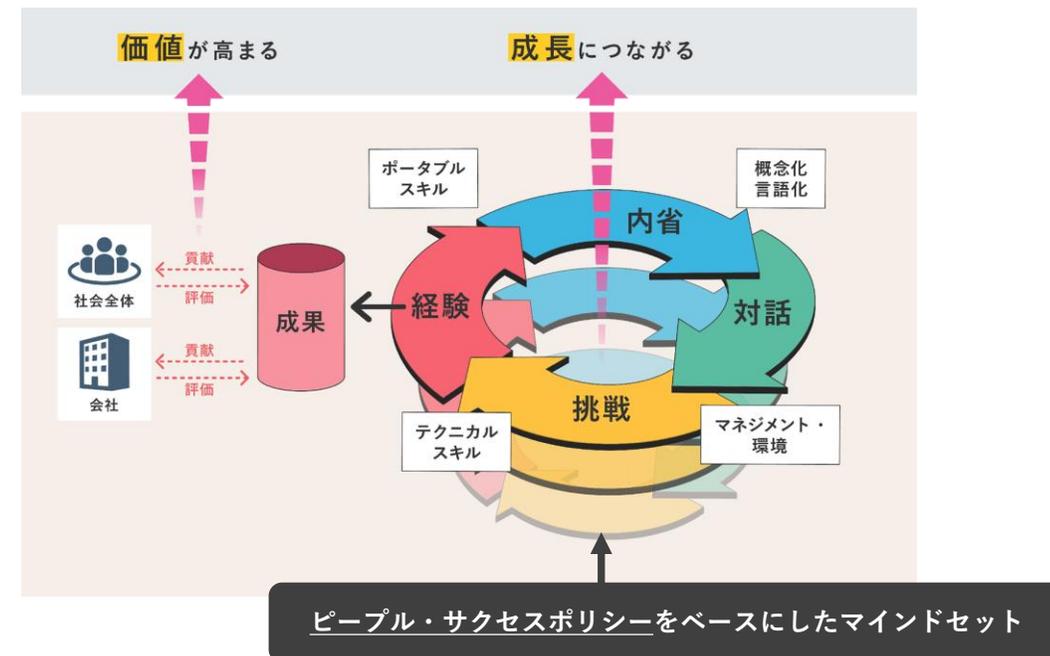
The GOLD

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。



2024年から人的資本経営戦略の全体像を刷新し、重点テーマを再設定。

本年はその準備期と定め、既存施策も一部継続しながら、新規施策の実行に向けて対話・準備を進めてきました

2023年	2024年	
重点テーマ	重点テーマ	位置づけと現況
<p>I 挑戦しつづける 個の育成</p>		<p>人的資本経営の基盤づくりとして活動は継続 メンバーシップ型の研修プログラムを拡充 (重点テーマ「キャリアデザイン」の基礎力育成施策として活動継承)</p> <p>レポート P.11</p>
<p>II 事業戦略を実現する 人財の可視化</p>	<p>I 事業戦略を実現する 人財の可視化</p>	<p>既存施策を一部継続しながら、新規施策の準備開始 (既存)3年に渡る対話力向上プロジェクトが終了、管理職のコーチング認知向上 (新規)サクセッションプランを見据えた人材情報の可視化に着手</p> <p>レポート P.9</p>
<p>III イノベーションを生む ダイバーシティ実現</p>		<p>人的資本経営の基盤づくりとして活動は継続 3年で男性の育児休暇取得率は向上、女性管理職比率は引き続き課題</p> <p>レポート P.10</p>
	<p>II 組織デザイン</p>	<p>新規施策として文化形成に着手 成果と生産性を最大化するための“ビジネスファースト”マインドを発信</p> <p>レポート P.11</p>
	<p>III キャリアデザイン</p>	<p>2025年 本格始動に向けて各組織と対話 各組織と事業戦略を踏まえたキャリアのあり方、現状のスキル課題を洗い出し 組織別の課題に迅速に対応すべくHRビジネスパートナー導入を準備中</p> <p>レポート P.11</p>

1 **ブイキューブの人的資本経営戦略**

2 **2024年の主な取り組み**

3 **人的資本に関する指標**

インプット（施策）

対話力向上プロジェクト

当社では、人材育成フレーム「The GOLD」において職場での「対話」を重視しています。「対話」の質の向上のため、コーチングを実際に体験することによりそのヒントを得ることを目的とした「対話力向上プログラム」を2022年から2024年までの3年間にわたり実施しました。2024年にて終了する運びとなったため、本レポートでプロジェクトの変遷と成果について報告します。

2022年 基盤づくり

プロジェクト初年度は、対象を広く設定し、希望者を募りました。結果として、コーチングに興味を持ったのは主にマネージャーやリーダーといった役職者が中心となり、全参加者は32名でした。半年間で6回のコーチングを受ける「体験編」と、その参加者の中から希望者がコーチングを取り入れた1on1のロールプレイを行う「実践編」の2部構成で実施。自身の部下に向き合う姿勢や1on1に臨む姿勢が変化したとの声が多く聞かれました。

2023年 参加者層の広がり

初年度の参加者からの口コミや、上司が部下に勧めるケースが増えたことで、メンバー層（非役職者）の参加割合が増加し、全体の参加者は37名に拡大。前年同様、「体験編」と「実践編」の2部構成を継続しました。役職者だけでなく、実務レベルでの対話力向上を目指す動きが生まれ、組織全体にコーチングの重要性が広まりつつあることが感じられました。

2024年 実践重視へのシフト

前年の参加者増加は好意的な変化でしたが、メンバー層が増えたことで「すぐに実践につなげる」意識が希薄になる課題も発生しました。そこで3年目はより実践に結びつく形を模索し、対象者を管理職に限定。半年間の中でコーチングを体験しながら、自身のコミュニケーション課題を見つめ、実践するサイクルを同時に回す構成へと変更しました。この形式により、学びを日常業務へ落とし込みやすくし、実践的な効果をより実感できる仕組みを整えました。

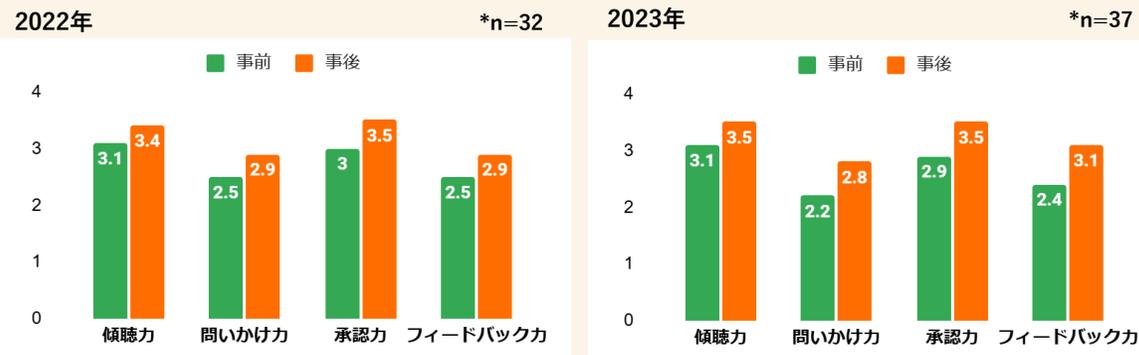
（まとめ）

3年間にわたる「対話力向上プロジェクト」を通じて、当社におけるコーチング文化の醸成が進み、特に管理職層において、コーチングの重要性が認知されました。今後は、各職場での実践支援を模索して参ります。

アウトプット

（2022年-2023年）プロジェクト前後の対話スキル習得度

対話力向上プロジェクト参加者がコーチング体験前と体験後に自身の対話スキルについて5段階（1:全くできていない～5:十分できている）で評価した結果です。



2022年・2023年ともに「傾聴力」「問いかけ力」「承認力」「フィードバック力」の4項目すべてにおいて、受講前後でスコアが向上する結果が得られました。2023年はメンバークラスの参加者が増えたことから受講前のスコアがやや低い傾向にあった一方で、改善幅が大きく、「フィードバック力」では0.7ポイントの向上が見られました。また、2年間を通じて「承認力」の事後スコアは安定して高いものの、「問いかけ力」は事前スコアが低く事後の改善幅も小さいことが分かりました。

[Appendix]（2024年）プロジェクト期間に重点的に実践したいことおよびその成果

重点的に実践したいこと	人数	プロジェクト期間中に、重点的に実践したいことを参加者に選択してもらった結果「質問」を選んだ割合が多く、過去2年と同様、コーチングを通じて問いかけることの重要性を認識するとともに自身の実践において課題を感じているスキルであることが分かりました。質問をテーマに掲げた参加者からは「事前に課題を整理して質問に臨んだ」「相手が考える時間を作り待った」ことで手ごたえを感じられた、などの声が聞かれました。
傾聴（相手の話を遮らずに最後まで聴く）	1	
質問（相手に考えさせるような問いを投げかける）	7	
質問（内面を掘り下げるような問いを投げかける）	2	
承認（承認の言葉をかける）	3	

インプット

現在公表している次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の3カ年を2025年3月31日をもって終わります。本レポートにおいて各指標に対する取り組みとその結果を報告します。

目標1 女性管理職を10名以上とする。

(主な取り組み)

- 仕事と不妊治療を両立する社員に個別ヒアリングし、課題など事例を収集
- 社内イベントにて社員発案の「女性活躍推進 身近なロールモデルに話を聞く会」を開催
- リーダーからマネージャーへの昇進の壁が高い（差が大きい）という懸念を払拭すべく新任役職者研修や対話力向上プロジェクトなどを通じてトランジションを支援

目標2 男性社員の子育て参加を目的とした啓蒙活動を行い、男性育休の取得率を50%以上とする。

(主な取り組み)

- 本人の取得意向にかかわらず、正しい情報理解のため対象者全員に制度説明を実施
- 社内イベントにて社員発案の「男性育休当事者に話を聞く会」を開催

目標3 子どもを育みたいという選択肢を総合的に支援する

(目標設定の背景)

「Evenな社会の実現」というミッションを掲げる私たちが大事にするのは「働く」という選択肢が奪われることのないよう、支援することです。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すべく本目標を設定しました

(主な取り組み)

- ライフイベントに対する理解や支援を広げていくためには、社員個人だけでなく一番身近にいる家族に対してもサポートになる取り組みが欠かせないと考え、ブイキューブ・ファミリーサポート「Navel（ネーブル）」を開始
- 育児期だけでなく、ライフサイクルに合わせ、プレ期や妊活・不妊治療期などそれぞれの時期にあった支援ができるよう、包括的な支援を可能とする制度にアップデート
- 「職場みんなで考える女性ホルモンとPMS」をテーマに社内イベント開催

アウトプット

指標 女性管理職比率

	2022年	2023年	2024年	2025年(目標)
人数	2人	6人	5人	10人
割合	6.3%	17.6%	16.7%	

[Appendix]リーダー職の女性比率

	2022年	2023年	2024年
割合	34.0%	33.3%	41.2%

リーダー職における女性比率は年々上昇している一方で、管理職に占める女性の割合は2024年時点で16.7%にとどまっており、依然として低水準にあります。このギャップは、リーダー職から管理職への昇進プロセスにおいて、何らかのボトルネックが存在している可能性があるかと捉えています。今後は、こうした課題を明確化したうえで、キャリアパスの可視化や早期からのスキル形成支援に継続的に取り組んでいきます。

指標 男性育休取得率

	2022年	2023年	2024年	2025年(目標)
割合	50.0%	68.4%	57.1%	50.0%

男性の育休取得率50%以上の目標は達成、3年間の平均で見ても50%を上回る結果となりました。育休取得者の中に管理職が複数名含まれていたことは「取得しやすい環境づくり」につながったのではないかと捉えています。また、期間については2022年～2024年に取得を開始した社員の平均日数は99.4日（中央値61日）となっており^(※)、ある程度まとまった日数を取得した社員が多かったと言えます。今後も取得率の維持・向上を目指し、事例の発信にも取り組んで参ります。

※育休取得を終了した社員は実績、取得中の社員は育児休業申出書記載の取得期間でカウント

組織デザイン

インプット (施策)

成果と生産性を最大化するため「Orangeワークスタイル」の趣旨を再確認し、制度をアップデート

テーマ1 何のための制度なのか

成果と生産性の最大化を目指すうえで、「Orangeワークスタイル」の本来の目的と運用方針について、社内に向けて改めてメッセージングしました。ワークライフバランスが重要であることは前提としつつ、当社が重視しているのは「働きやすさ」そのものではなく、仕事における成果やチームとしての生産性であること、自由や自律は成果を高めるための手段であることを発信しました。

テーマ2 新しいワークスタイル変革の当事者として

チームの生産性向上を目的として、2024年9月から原則週1回以上の出社を義務付けました(勤務区分等により一部除く)。当社のピープル・サクセスポリシー「ワークスタイル」の章では、社員一人一人がその変革の当事者としてより良いものに進化させていくスタンスを求めています。テレワークか出社か、という二元論ではなく、どのように使いこなすのが良いのかそれぞれが模索してほしいことを改めて発信。また、チーム生産性向上のベーススキルとなる「ヘルプシーキングスキル研修」を実施するなどして、コミュニケーションのあり方を見直す機会も設けました。

[Appendix] ワークスタイルのアップデートによる変化 (2024年10月と2025年1月の差分)

設問	平均週1日以上	平均週1日以下
職場メンバーに対して質問や相談がしやすくなりましたか?	3.0	-0.3
チームでの相互理解が進み、周囲との関係性が深まりましたか?	4.3	3.0

出社開始1か月後と3ヶ月後にサーベイを実施し、その差分を示したものです。週1日以上出社している社員の方が相談しやすさや関係性向上を実感できているという結果になりました。今後も漫然と出社させるのではなく、より良いハイブリッドのあり方を各職場で主体的に模索するよう促進して参ります。

キャリアデザイン

インプット (施策)

メンバーシップ型教育体系構築研修プログラム拡充

*「挑戦し続ける個の育成」の施策を継承

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。2024年は「ビジネス基礎力」を重点テーマに掲げ、①新卒新入社員研修(拡充)／②行動指標「自律する」に関わるポータブルスキル研修／③問題解決基礎力の向上に関わる研修を新規で10本内製し実施しました。

さらに、一部プログラムは特定部署の課題に応じて研修をカスタマイズし実施。該当部署(職種)の職務内容における具体的な課題を想定したケーススタディなどを取り入れることで、より実態に即した実践的な研修を目指しました。

*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

インプット (施策)

各組織とのキャリア・スキルにおける課題に関する対話

2021年に「The GOLD」を発表し、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展開してきました。マネジメントポリシーの策定、評価制度のアップデート、1on1やキャリアアドックの導入など、一通りの「型」は揃えた一方で、各職場への施策浸透や共通言語化には注力できておらず、施策がうまく運用されていない実態も見えてきました。そこで、2025年から各職場の課題を踏まえて施策を浸透させるべく、2024年は主要組織と対話を重ね、重点課題を洗い出しました。

主要組織の主な組織・人に関する課題

営業組織

1. キャリアパスに基づいたスキルの可視化
2. 専門性の向上
3. リーダー層の育成強化

技術組織

1. 技術人財全体のポートフォリオ可視化
2. キャリアパス・スキルマップの見直し
3. DXスキルの導入と習得促進

1 ブイキューブの人的資本経営戦略

2 2024年の主な取り組み

3 人的資本に関する指標

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	2024年12月期
従業員数（人）※1		380	398	297
人員構成比率（％）※1	正社員	93.4	92.2	91.6
	契約社員	1.3	1.0	1.0
	アルバイト	5.3	6.8	7.4
フルタイム／パートタイム比率（％）※2	フルタイム	97.4	94.5	94.3
	パートタイム	2.6	5.5	5.7
平均年齢（歳）※3		35.4	35.8	37.0
男女比率（％）※3	男性	63.1	62.1	60.3
	女性	36.6	37.9	39.7
	上記以外	0.3	0	0
外国籍者比率（％）※3		2.0	2.2	2.6
障がい者雇用率（％）※4		1.08	1.21	1.48
平均勤続年数（年）※3		5.2	5.6	6.9
男女の賃金の差異（％）※5	正規労働者	68.4	72.3	72.8
	非正規労働者	66.9	71.7	63.0
	全ての労働者	67.9	69.8	70.3
離職率（％）※3		9.9	22.3	20.9
私傷病による退職者数（人）		15	18	12

ワークスタイルに関する指標		2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期
テレワーク適用者比率（％）※3		99.4	98.9	95.2
フレキシブル勤務者比率（％）※6		89.2	94.6	97.1
男女別育休取得率（％）	男性	50	68.4	57.1
	女性	100	100	100

リーダーシップに関する指標		2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期
取締役平均年齢（歳）		53.8	53.5	52.0
取締役男女比率（％）	男性	90.9	90.9	90.0
	女性	9.1	9.1	10.0
社内／社外取締役比率（％）	社内	45.5	45.5	50.0
	社外	54.5	54.5	50.0
管理職男女比率（％）	男性	93.8	82.4	83.3
	女性	6.3	17.6	16.7

その他の指標		2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期
研修受講延べ人数（人）		776	912	345
懲戒処分件数（件）		1	2	0

※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。
 ※4：2024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。