

「自由と責任」で働き方を進化させる ― ユーザベースが描く組織づくり

1 働き方の概要

“責任ある自由”という働き方のかたち

当社は、「世界中のビジネスパーソン意思決定と挑戦を支える」という創業者の想いのもと、2008年に設立されました。主な事業は、経済情報プラットフォーム「Speeda」とソーシャル経済メディア「NewsPicks」の2つです。Speedaは、企業や業界の分析・比較を効率的に行えるBtoB向けソフトウェアで、金融機関やコンサルティングファーム、企業の経営企画部門など、情報分析を担うプロフェッショナルに広く活用されています。最近ではAIエージェント機能を導入し、より直感的かつスピーディに企業比較や業界調査ができるよう進化を続けています。一方のNewsPicksは、2013年に誕生した経済ニュースメディアで、オリジナル記事や他メディアの記事をキュレーションし、専門家や経営者のコメントを通じてニュースを多角的に捉える場を提供しています。

社員はエンジニア、営業、コンテンツ制作など多様な職種で構成され、約1,200名が在籍しています。働き方の特徴は、創業当初から続く「自由と責任はセットである」という基本方針にあります。**リモートワークやスーパーフレックス制度を柔軟に取り入れつつ、全員が同じ働き方をするのではなく、チームごとに最適なスタイルを選択しています。**たとえば、社内外との関係構築が重要な職種では出社を重視するなど、自由と責任のバランスを明確にしています。

オフィス環境にもその考え方が反映されています。2022年に移転した丸の内オフィスは、ABW(Activity Based Working)の考え方を取り入れ、社員が業務内容や気分に合わせて働く場所を自由に選べる



空間です。**基本はフリーアドレスで、集中して作業したい時のデスクエリア、チームで議論できるオープンスペース、来客や打ち合わせに使える会議エリアなど、多様なスペースを用意。**特に「オフィスはコミュニケーションの場である」という考えのもと、偶発的な対話を生み出す仕掛けが随所に設計されています。地方在住の社員も多く出社時には自然と交流が生まれるよう意識されており、オフィスが社内のつながりを深めるハブの役割を果たしています。

このように制度と環境の両面から、社員が最大限に力を発揮できる「責任ある自由」の働き方を支えているのがユーザベースの特徴です。創業時から変わらぬ価値観のもと、社員一人ひとりが自律的に働き、学び合い、成長できる環境づくりを続けています。

2 課題と対応策

「自由」を支える、対話と共有のマネジメント



ユーザベースでは、このように多様な人材が自律的に活躍する基盤が整っていますが、一方で、顔を合わせる機会が減ることでコミュニケーションやマネジメント上の課題も存在します。オンライン中心の勤務では微妙的なニュアンスやフィードバックが伝わりにくく、管理職が部下を育成しづらい状況も生まれます。また、経験の浅いメンバーがオンラインでは質問がしにくくなり、成長機会が限定されることも課題です。

こうした課題に対して、**ユーザベースでは対話の場を重視する施策を進めています。**管理職は個別面談を定期的実施し、社員の状況や悩みを丁寧に把握することを促しています。具体的には、プロジェクトの進捗だけ

でなく、キャリアや働き方の相談も含めた面談を行い、業務の再分配や支援策を即座に検討する体制を整えています。また、柔軟な働き方の中でも成果を出すための行動指針や期待値を明確にメッセージとして社員に発信することで、管理職と社員双方が同じ目標を持てるよう調整しています。

3 成果

自律と柔軟性が生む、社員と組織の成長

このような柔軟な働き方を導入することで、社員と企業の双方にメリットが生まれています。**社員にとっての大きな利点は、自分に最適な働き方を選び、パフォーマンスを最大化できる環境を自ら作れる点です。**働き方の自由度が高いため、家庭やライフプランに合わせて業務を進めることが可能です。たとえば、地方在住の社員でもパフォーマンスが高ければ、出社に縛られず、チャレンジングな仕事に参加できる機会が与えられます。また、子育てや介護など個々の状況に合わせて勤務時間や場所を調整できるため、長期的なキャリアも築きやすく、実際に社員からは「こうした柔軟な働き方によって、人生設計が立てやすくなった」という声も多く聞かれます。

さらに、各自が自分の能力を最大限に発揮するための条件を自ら整えられることは、大きな利点であると同時に、柔軟な働き方を実践するうえで不可欠なスキルでもあります。たとえば、チームでの協働を円滑に進めるために自分のオンライン・オフラインでのコミュニケーションスタイルを工夫すること、集中作業のために最適な作業環境を整えることが求められます。こうした「自分でパフォーマンスを最大化する力」を持つことで、社員はより主体的に仕事に取り組むことができ、企業としても多様な人材の能力を十分に引き出すことが可能になります。

4 今後の方向性・メッセージ

「柔軟な働き方」を考える、組織の最適解

当社は、今後も大きく方向性を変えるつもりはありません。これまで一貫して大切にしてきた「自由と責任はセットである」という考え方を、引き続き根幹に据えていきます。社員一人ひとりが自分の役割を果たしながら、最も高いパフォーマンスを発揮できる働き方を自ら選び取ることが理想です。そのためには、**制度やルールを増やすよりも、社員自身が自律的に行動し、必要なコミュニケーションや関係性を築ける環境づくりを重視しています。**

また、働き方の自由度を高める一方で、組織としての信頼関係をどう保つかも重要なテーマです。顔を合わせて話すことの価値は決して古いものではなく、互いの信頼を深める大切な行動の一つだと考えています。オンラインとリアルのバランスをとりながら、必要なときに直接会える文化を育てていきます。そのため、社内のつながりを強化する取り組みとして、業務外での交流の機会も積極的に設けています。

しかしこれは、あくまで当社にとっての最適解であり、「自社にとって本当に必要な働き方はなにか」を見極めることが何よりも大切だと

さらに、オンライン勤務が中心でも**チームとしての一体感を保つため、必要に応じて対面での交流や全社集会を企画し、偶発的なコミュニケーションを生み出す場を意図的に設けています。**こうした取り組みにより、柔軟な働き方の中でも社員が自律的に動き、成長できる環境を維持しています。自由と責任のバランスを意識した施策は、変化の多い環境下でも組織のパフォーマンスを最大化する基盤となっています。

そして**企業にとっても、柔軟な働き方は採用の幅を広げる効果があります。**居住地や家庭の制約で働き方を選べなかった優秀な人材に、場所や時間に縛られずに活躍できる機会を提供できるため、採用力の向上につながります。また、社員が自律的に働くことで個々の能力を最大限に発揮でき、組織全体のパフォーマンス向上に寄与します。さらに、オンライン中心の勤務でも、情報共有の仕組みや定期的な1on1、チームでの進捗確認など、コミュニケーション上の工夫を組み合わせることで、社員間の連携や学びの機会も確保されています。

こうした環境と制度の組み合わせにより、社員は自分の状況や強みに合わせて働けるようになり、企業は多様な人材を受け入れやすくなります。柔軟性と自律性を軸とした働き方は、社員の能力発揮を後押しし、組織全体の成長と可能性を広げる基盤となっています。

働く環境の選択肢が広がったことは単なる制度の変化だけではなく、社員一人ひとりがより自分らしく力を発揮できる土壌を育てるものでした。その積み重ねが、会社にとっても社員にとっても「いいこと尽くし」と言える効果を生み出しています。



執行役員 菅原 弘暁様

考えます。**他社の成功事例をそのまま取り入れるのではなく、自社の事業成長や組織の目的に照らして最適な形を探ることが重要です。**柔軟な働き方は手段であり、目的ではありません。自社が成長し、社員が力を発揮するためにどんな柔軟性が必要かを起点に考えることが、最終的に持続的な成果につながると考えています。