

DEIBデータ

※以下のデータは、特段の記載がない限り、2025年12月31日時点（経年データは各年12月31日時点）の国内外法人の在籍従業員を対象としています。

従業員指標：ジェンダー構成	2021年12月期			2022年12月期			2023年12月期			2024年12月期			2025年12月期		
	男性	女性	未回答	男性	女性	未回答	男性	女性	未回答	男性	女性	未回答	男性	女性	その他
従業員数	779			991			1055			1093			1123		
従業員のジェンダー構成比率	58.1%	41.9%		56.4%	43.4%	0.2%	58.0%	41.8%	0.2%	56.0%	43.8%	0.2%	56.0%	43.7%	0.3%
新卒採用のジェンダー構成比率※1	42.9%	57.1%		71.4%	28.6%		75.0%	25.0%		85.7%	14.3%				
中途採用のジェンダー構成比率※1	58.6%	41.4%		59.2%	40.5%	0.3%	63.0%	37.0%		54.1%	45.9%		61.0%	39.0%	
管理職のジェンダー構成比率※2	77.0%	23.0%		70.8%	29.2%		70.3%	29.7%		68.3%	31.7%		65.3%	34.7%	
上位職者のジェンダー構成比率※3	-	-		80.3%	19.7%		79.9%	20.1%		79.4%	20.6%		78.4%	21.6%	
執行役員のジェンダー構成比率	88.2%	11.8%		79.1%	20.9%		78.0%	22.0%		83.0%	17.0%		81.4%	18.6%	
取締役のジェンダー構成比率	87.5%	12.5%		84.6%	15.4%		93.3%	6.7%		100%	0%		84.6%	15.4%	
過去1年タイトルアップ比率※4	-	-		54.7%	59.3%		51.5%	53.6%		51.6%	49.2%		45.1%	46.6%	
ジェンダー別上位職者比率※3	-	-		22.1%	7.1%		23.3%	8.3%		25.8%	8.6%		27.6%	9.8%	
ジェンダー別上位職志望比率※5	-	-		-	-		-	-		-	-		63.1%	43.6%	100%
ジェンダー別管理職キャリア志望比率※5	-	-		-	-		-	-		-	-		38.7%	33.0%	0%
平均年収(円) ※6	7,832,117	6,291,482		8,188,739	6,759,661		8,504,116	6,971,014		8,638,620	7,082,116		8,875,879	7,317,930	
育児休業取得率※7	59.4%	100%		65.8%	100%		65.9%	100%		61.4%	100%		83.3%	100%	
育児休業の平均取得日数※8	41.8	299.9		114.9	263.1		85.3	257.2		88.3	259.1		98.6	300.3	
育児休業からの復帰率※9	100%	100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%		100%	96.8%	
育児休業後の定着率※10	-	-		-	-		-	-		82.1%	95.5%		75%	92.3%	
ワーキングペアレンツ比率※5	-	-		-	-		-	-		-	-		46.2%	38.3%	

※1 各年における1月1日～12月31日の入社従業員が対象。

※2 管理職とはチームリーダー以上を指す(執行役員を含む)。

※3 上位職とはジョブグレード6以上のことを指す。

ユーザベースでは「担当役員から任された事業課題に対しビジョンを描き、解決策を考え実行できる」人材をジョブグレード6と定義している。

※4 各年の1月1日時点在籍かつ各年の年末時点までに1回以上ジョブグレード(枝番含め)が上がった従業員の割合。

※5 2025年5月に実施した組織サーベイの結果に基づく。

※6 各年支給実額(残業代等含む)を集計。

ただし、途中入社および退職者は各年末時ジョブグレードの想定年収で計算。国内法人のみを対象に集計。

※7 各年の育児休業取得対象者の内に育児休業を開始した社員が対象。国内法人のみを対象に集計。

※8 各年中に育児休業を開始した従業員が対象(育児休業中の場合、終了予定日で算出)。国内法人のみを対象に集計。

※9 各年中に育児休業を終了した従業員が対象。国内法人のみを対象に集計。

※10 前年中に育児休業を終了した従業員の内、各年12月31日時点に在籍社員の割合。国内法人のみを対象に集計。

キャリア動向	2021年12月期	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期	2025年12月期
中途入社比率 ^{※1}	97.2%	97.5%	96.2%	94.3%	100%
新卒入社比率 ^{※1}	2.8%	2.5%	3.8%	5.7%	0.0%
リファラル採用比率 ^{※1}	-	-	-	17.1%	17.8%
社内異動制度（UB Career Challenge）を通じて異動した人数 ^{※11}	-	-	-	-	7
継続勤務年数	-	2年6ヶ月	3年	3年3ヶ月	3年8ヶ月
離職率 ^{※12}	-	13.3%	14.1%	15.1%	12.5%
従業員エンゲージメント	2021年12月期	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期	2025年12月期
転職口コミサイトにおける会社評価 ^{※13} （）内の数字はインターネット業界平均値	4.47 上位1%にランキング (3.37)	4.40 上位1%にランキング (3.40)	4.29 上位1%にランキング (3.44)	3.92 上位1%にランキング (3.46)	3.98 上位1%にランキング (3.48)
従業員エンゲージメント調査における肯定的回答割合 ^{※14}	-	85%	81%	79%	81%
従業員エンゲージメント調査回答率 ^{※14}	-	98%	98%	98%	98%
持続的な働き方	2021年12月期	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期	2025年12月期
リモートワーク実施率 ^{※15}	100%	100%	99.5%	99.9%	99.7%
平均残業時間 ^{※16}	-	-	13:10	10:54	9:56
平均年次有給休暇取得日数 ^{※17}	-	-	-	8.4	9.3
年次有給休暇取得率 ^{※17}	56.1%	57.4%	62.7%	64.4%	66.0%
ロングバケーション取得率 ^{※18}	-	86.0%	88.4%	85.6%	92.4%
Diversability ^{※19}	2021年12月期	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期	2025年12月期
障害者実雇用率（人数） ^{※20}	2.13%（7）	2.04%（7）	2.89%（17）	2.40%（18）	2.87%（21）
グローバル人材	2021年12月期	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期	2025年12月期
従業員の国籍・地域数	16	15	15	14	14
日本以外国籍従業員率	-	-	-	15.3%	15.7%
日本以外国籍従業員における管理職比率 ^{※2}	-	-	-	-	9.1%
グローバル経験のある従業員割合 ^{※21}	-	-	-	-	29.9%
健康・安全	2021年12月期	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期	2025年12月期
労働災害の発生件数	0	0	0	0	0

※11 各年中にUB Career Challenge(UCC)制度を通じて社内異動をした従業員数。UCCとは、次の挑戦を考えるタイミングにおいて、転職や起業する選択肢のほかに「社内異動」という選択肢があることを明文化し、「自分の意志で、働きたい領域・職種に挑戦できる」というようにと作られている制度。

※12 各年期首時点の在籍従業員に対する期中退職者数の割合。

※13 [ユーザーベースの企業ページ](#) (OpenWork Inc.) を参照(2022年4月、2023年7月、2024年6月、2025年6月、2026年2月時点のデータ)。

※14 各年直近の「Qualtrics」が実施する組織サーベイ調査の回答結果(2022年1月、2023年1月、2024年2月、2025年5月のデータ)。肯定的回答割合の全社平均(正社員が対象)。肯定的回答比率とは、エンゲージメント調査の5段階評価(全くそう思わない・そう思わない・どちらでもない・そう思う・非常にそう思う)で上位2段階の回答の割合を示している。

※15 原則週に5日出社している従業員以外の割合。国内法人のみを対象に集計。

※16 各年時間外労働時間集計(法定時間外労働時間を集計、法定休日労働時間を含む)。各年12月31日時点の在籍社員が対象。国内法人のみを対象に集計。

※17 年次有給休暇取得率は[厚生労働省の計算式](#)に基づく。国内法人のみを対象に集計。

※18 ユーザーベースには、年次有給休暇とは別に、7日間連続した休暇を年2回取得可能な「ロングバケーション(LV)制度」がある。

※19 Diversability(ダイバースアビリティ):「diverse(多様な)」+「ability(能力)」の造語。「障害に対するイメージをコミュニティの力によって再構築していく」という活動をしているコミュニティ「[Diversability](#)」から拝借。

※20 各年12月31日時点の(株)ユーザーベース在籍従業員が対象。

※21 2025年5月に実施した組織サーベイの結果に基づく。「グローバル経験」とは、以下のいずれかに相当することを指す:①自分自身が日本以外の国の出身、もしくはミックス・オリジンである、②自分の出身国と異なる出身国の同居家族がいる、③出身国以外での海外長期滞在(1年以上)の経験がある。