

CUEBiC

取り組み紹介

すべてのヒトが前を向いて進める
働きがいのある会社を目指して

■キュービックについて

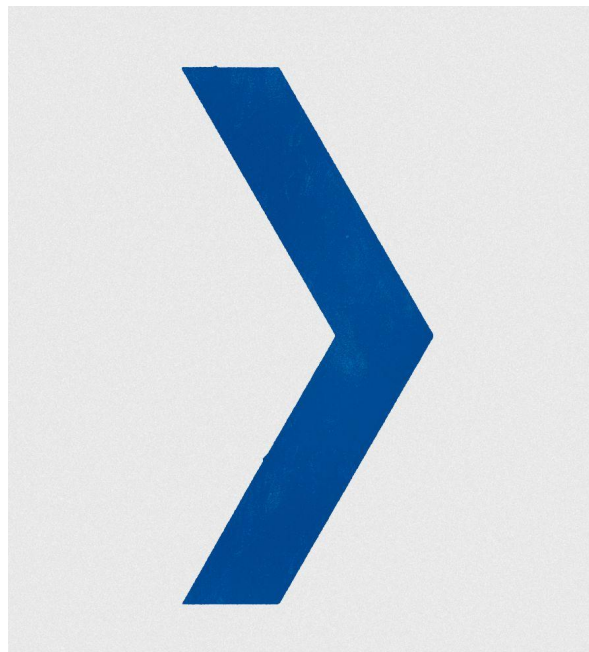


社名	株式会社キュービック /CUEBiC Inc.
代表	世一 英仁
設立	2006年10月24日
人員	約314名(単体) ※インターンを含む 約464名(連結) ※2022年3月現在
拠点	東京、福岡



MISSION 社会的使命

ミッション



インサイトに挑み、ヒトにたしかな前進を。

私たちの使命。それは課題解決へのキッカケを創るだけでなく、あらゆるヒトの
の前向きな一歩へと確実につなげること。

そのために、ヒトのココロの奥底に眠る「インサイト（深層心理）」をつかむ
まで深く潜りこむ。

獲得したインサイトには徹底して寄り添い、ともに適切な答えを導き出す。

私たちキュービックは、インサイトの探求力を最大の強みにさまざまな事業領
域へと果敢に挑戦し、ヒトと社会の可能性をひらいていく。

デジタルメディア業界のトップランナーとして 成長し続ける

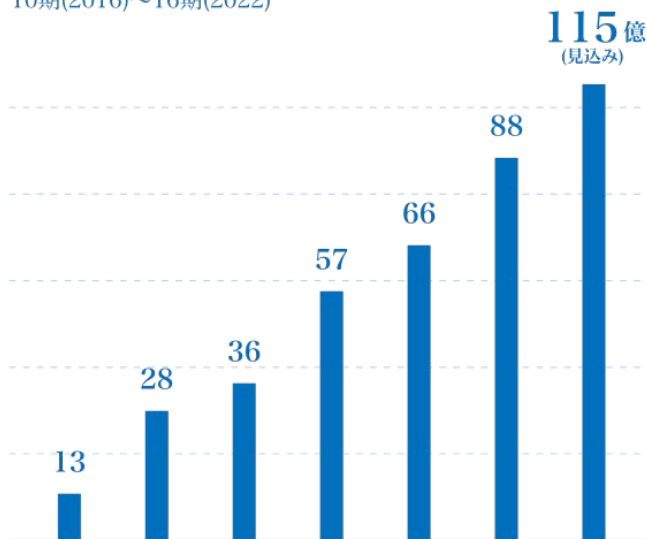
創業時より一貫して取り組んできたデジタルメディア事業を軸に、たしかな成長を続けています。

ヒト起点のマーケティング×デザインで、高品質なサービスやプロダクトを実現。

それによりステークホルダーの皆さまから厚い信頼を獲得し、現在の実績につながっています。

売上推移

10期(2016)~16期(2022)



**ヒト起点のマーケティング×デザインで
事業を発展させ、社会に貢献する。**



デジタルメディア事業



HOP!ナビ



SNSアニメ事業



通販事業者向け 集客支援事業



新規事業

長期インターンの学生が100名以上在籍 将来世代と本気で向き合い、ビジネスを共創する

2006年の創業時より、キュービックは学生を仲間に加え、ともに成長を続けてきました。現在も、大学生を中心に高校生から大学院生まで、計100名以上の学生が在籍。さまざまな学校・学年・専攻分野の学生が、社会人と肩を並べて働いています。

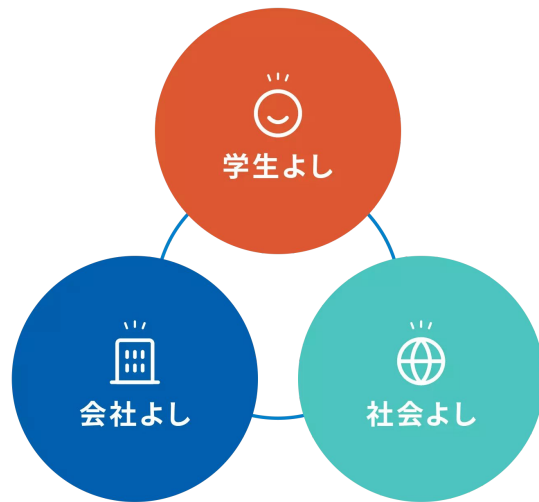
単純作業を繰り返すアルバイトや就職直結の短期インターンシップではない『超・実践型長期インターンシップ』こそ、キュービックが貫く学生との働き方です。学生に任せるのは、“トライアル”ではなく“ホンモノ”の仕事。現役世代と将来世代とが本気で向き合い、ビジネスを共創しています。

私たちはこのインターンシップを通じて『学生・会社・社会の三方よし』を叶え、持続可能な未来の実現に貢献します。



『超・実践型長期インターンシップの三方よし』

- 仕事や働く人々との交流を通じ、豊かなキャリア観や社会人基礎力をはじめとしたさまざまな能力を早期に培える
- ビジネスの視点を獲得し、自身のアイデアを実現する機会を得られる
- 共通の目標に向かって励む経験を通じ、かけがえのない仲間をつくれる
- 学校での座学と職場での実技との反復により、学問への理解を深化できる



- 次世代を担う若手人材を育成できる
- 少子高齢化で労働人口が減少する日本において働き手不足解決の一助となる
- オープンイノベーションによる社会課題の解決を促進できる

- 将来世代の視点を取り込み、ビジネスを柔軟かつ迅速に変化させられる
- 互いを深く理解し合い、会社と学生両者にとってミスマッチのない入社を実現できる
- インターンの上司として、社員は早い段階からマネジメント経験を積める

■働く仲間の雰囲気





社員の働きがいを高めるためには？

社員一人ひとりが
高い価値を発揮できる

||

「能力」×「意欲」

能力 = 「CDC (Career Development Cycle)」

意欲 = 「信頼の醸成」

能力 = 「CDC (Career Development Cycle)」

意欲 = 「信頼の醸成」

Career Development Cycle

「メンバーのWILLの確認」「**強み・課題**の見立て」「**成長テーマ**の設定」を「目標設定/評価」のサイクルの中に組み込むことで、メンバーが「**ありたい姿を実現**」するために【**仕事の経験を通して学び・成長する**】ことを支援する仕組み





上司にとってのCDC

部下は上司の「期待に応えるための兵隊」ではない。「仕事のために部下に成長を要求する」のではなく「**仕事を通して部下の成長を支援する**」ことが上司の義務であり、責任である。



部下にとってのCDC

上司はあくまでも自分の「成長を支援してくれる存在」であり、「成長させてくれる（育ててくれる）存在」ではない。自身のWILLを上司に伝えることで上司からの「期待値（MUST）」とWILLを接続し、「**仕事を通して自らを成長させ続ける**」ことにコミットしなければいけない。

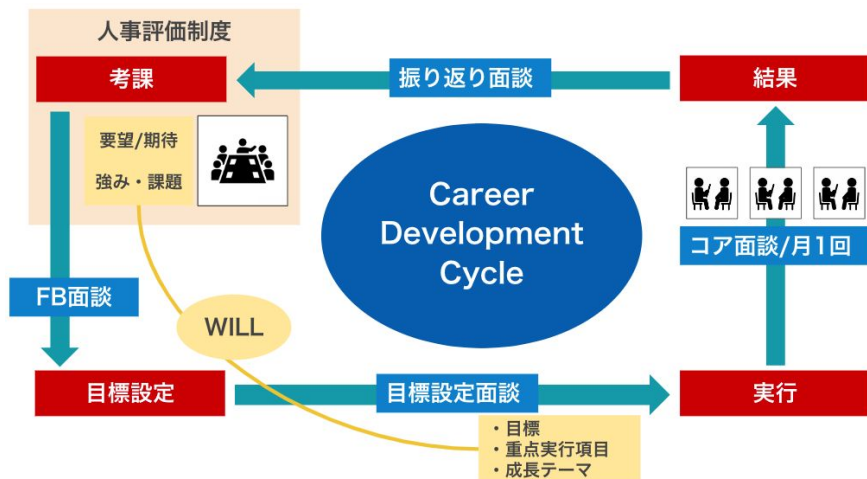


キュービックのコアバリュー

ヒト・ファースト

「ヒト」を使って「コト」を為す のではなく、
「コト」を通して「ヒト」を為すのが「ヒト・
ファースト」の考え方。

常に「よりレベルの高い仕事」に積極的にチャレン
ジすることを推奨し、「仕事を通してヒトが成長し
続ける」環境を提供することがキュービックにおけ
る人材開発の「あるべき姿」である。



- 1 前期の考課をもとに次半期のミッションを決定。同時に「強み」「課題」の見立てから次半期の「成長テーマ」を選択し、成長テーマを踏まえた目標をミッションに合わせて設定する
- 2 目標進捗を毎月1回のコア面談 (=1on1)にて確認。その際に「成長テーマ」の進捗も確認し、PDCAを回しながら必要に応じて柔軟に変更も検討する
- 3 期末に上長・部下間で振り返りを実施した後、考課を実施。半期の目標達成（未達成）に影響した「強み」「課題」と「成長テーマ」観点での成長を複眼的に議論し、評価を確定する。

能力 = 「CDC (Career Development Cycle)」

意欲 = 「信頼の醸成」

能力 = 「CDC (Career Development Cycle)」

意欲 = 「信頼の醸成」

1. オープネス（情報の積極開示）
2. 心理的安全性を保つコミュニケーション
3. 挑戦の奨励

例① 全社員が自由にオブザーブできる経営会議



- 起案はインターン含め誰でも可
- 価値あるアイデアや取り組みは即座に実行
- 必要に応じて予算割り当てても

例② 課題感も含めてまるごと共有する QS（クォーターリーセッション）／MS（マンスリーセッション）



CEOの世一と各事業部長のトークセッション

- 営業利益ベースでの業績振り返り
- 各部署の重点施策の進捗
- 会社が抱える課題

などなど

例① FAM タテ・ヨコ・ナナメの関係づくり



歴代のオフィスツアーをしたり



新しいメンバーを歓迎したり



コロナ禍もZoomを駆使して懇親会を試みたり



入社1周年の記念日をお祝いしてみたり

例② 感謝とリスペクトを伝え合う仕組み

#_cb_感謝とリスペクト v Sunby (🇯🇵・🇯🇵・🇯🇵・🇯🇵・🇯🇵・🇯🇵)...

320

関西インター

BraveBrave
HeartHeart

Tip: このチャンネルを検索するには **F** を使ってみましょう

今後も開催していきたい！他のインターン生とかも巻き込んで！
オフラインで開催出来たら最高だね！（編集済み）

👍 2 🗨️ 2 📌 1 😊



14:57

@...

関西インターン生とのランチ会へのお誘いありがとうございました

一人ランチが続いていたので、刺激的で楽しかったです！

また機会があれば、お誘いしてください！

👍 1 😊



16:21

@... 今日も引き続きヒアリングありがとうございました！もうこれで既存住

入先マスタは最後にしますぞ〜！



16:44

@...

本日はランチありがとうございました〜！！

ちゃんと深ぼってみます

❤️ 1 🗨️ 1 😊

👍 1 件の返信 7日前



17:21

@...

壁打ちありがとうございました



18:47

@...

急速GDNのご相談を引き受けて頂きありがとうございました！
自分が見えていなかった観点であったり、インプット不足痛感しました。
教えて頂いた内容活かして運用頑張ります

👍 1 件の返信 7日前



18:49

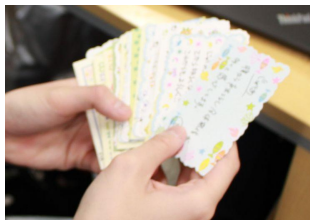
@...さん

本日はお忙しいところ振り返り面談にお時間を割いてくださり、ありがとうございます。

私の発言に対して、「そのような言葉が出てきてよかったです。」と言っていただけたのがとても嬉しかったです。

今後も口下手ではありますが、自身の思いや考えを言葉にしてお伝えしていきたいと思います。

👍 3 😊



オンラインも、オフラインも

例① 抜擢人事

- 新卒2年目社員や業界未経験中途社員を**事業責任者**に
- 新卒4年目社員を**年商16億以上の部門長**に
- 新卒・インターン採用責任者を**新規事業責任者**に
- 入社1年目のインターンを**新規メディア責任者**に

成功確率7~8割見込み = ただの昇進 ≠ 挑戦的な抜擢

五分五分でGO、あとは支援

- **マネジメント能力はスキル**

- 座学/研修/上司の指導/今まで通りの業務で育つ



- **リーダーシップはメンタリティ**

- プレッシャーの中で決断経験を繰り返すことで育つ

例② キャリアフライト制度

本人のチャレンジ意欲を尊重し、
3ヶ月間限定でワンランク上のポジションに抜擢する制度。

フライトを通じた本人の成長をみてその後の昇進も検討する。

社員全体の5%ほどのメンバーが
入れ替わり、フライトに挑戦している。



例③ 月間、四半期、半期単位での表彰機会



挑戦を讃え、賞賛を贈る

■社員一人ひとりと向き合い、能力×意欲でたしかな前進を。

