

特集

さくらの人的資本経営

- 43 長期成長を支える「さくららしさ」
- 44 経営資本
- 45 3つのバリュー
- 46 人材の成長と成功を導く「5つの柱」
 - 46 多様な人材の活躍促進
 - 47 チャレンジとリーダーシップによって新しい価値を育む文化づくり
 - 48 人材教育と学び合う文化づくり
 - 49 心と体の健康
 - 50 フレキシブルな働き方
- 51 データで見る さくらの人的資本経営

長期成長を支える「さくららしさ」

十人十色の「さくららしさ」で未来を拓く

さくらインターネットでは、社員の挑戦と成長を社会やお客さまへの価値提供の源泉と位置づけ、デジタルインフラトップ企業への飛躍を支える大事な資産と捉えています。私たちが大切にする企業文化は、個々の多様性を尊重し、それぞれの強みを最大限に引き出すことで、組織全体の成長を促すものです。こうした文化が息づくことで、当社は持続的な成長を実現し、一人ひとりの挑戦を未来へとつなげています。



多様な視点に触れることで
伝える力が進化

中期経営計画や管理会計業務を通じて、数字の「伝え方」が磨かれました。上司からの的確なフィードバックやたくさんの仲間との対話が、安心して挑戦できる環境をつくってくれています。

都竹 陽子 | 2020年中途入社
経営戦略本部 経営管理部



「すごい」と感じる仲間と一緒に働く

お客さまへのサービス提案を通じて新しい分野の知識も増え、日々スキルアップを実感。尊敬できる仲間と一緒に働くこと自体が仕事の面白さになり、仲間の背中を見てさらに成長したいと感じます。

清水 美里 | 2018年中途入社
テクニカルソリューション本部
セールスエンジニア部

やりたいことに挑戦できる
フラットな環境がある

皆が変化と成長を前向きに受け入れる環境があり、現在は新しいチームの立ち上げに挑戦中。戦略づくりや体制構築に携わり、今後の展開をつくっていく当事者になれることにやりがいを感じます。

渋谷 幸代 | 2006年中途入社
社長室



職種転換で
自分の軸が広がる



エンジニアとして入社後、お客さまとの接点を持ちたいと営業部門へ異動しました。そこで経験を経て、現在はデータ活用の部門で技術とデータを活かして事業や顧客価値の創出に取り組んでいます。

渡邊 敦 | 2016年中途入社
マーケティング本部 マーケティング部

挑戦を後押ししてくれる環境と
支えてくれる仲間がいる

「なんでもやってみよう」という気持ちや「周りを頼る力」を育めたのは、挑戦の機会があるだけでなく、上司や仲間のおかげだと思います。今も施策立案を任せられ、日々成長を実感しています。

長岡 すみれ | 2023年新卒入社
マーケティング本部 マーケティング部



サービスとともに、自分も
成長できることがやりがい

Web配信技術に挑戦するため入社。周囲に支えられながら技術的なスキルを培い、現在はプロダクトマネジメントにも携わるように。毎年振り返るたび「新たな挑戦をたくさんしたな」と驚いています。

稻波 志 | 2018年中途入社
インターネットサービス本部
インターネットサービス部



一人ひとりの可能性を
伸ばしてくれる

自分の経験以上の規模や難易度のあるシステム構築・運用を任せられ、実践を通じて知識と経験を習得。もともと興味のあった配信業務を任せてもらい、株主総会など大規模な配信にも挑戦できました。

小泉 行生 | 2008年中途入社
情報システム統括室



職種を超えた協働が
自分の視野を広げてくれる

カスタマーサポートとして、お客さまにより良い体験が提供できるよう多職種のメンバーと力を合わせて取り組んでいます。さまざまな立場や考え方で触れる中で、多角的な視点が持てるようになりました。

小林 賢治 | 2020年新卒入社
クラウド事業本部
カスタマーリライアビリティ部



当事者意識を持って
自発的に動く

入社後すぐ参画したプロジェクトでは挑戦を支えてもらえる環境があり、「小さなことでも貢献できる」と信じ行動しました。この時の体験が自信になり、主体的に業務に取り組めています。

田中 悠太 | 2024年中途入社
コーポレート本部 法務ガバナンス部

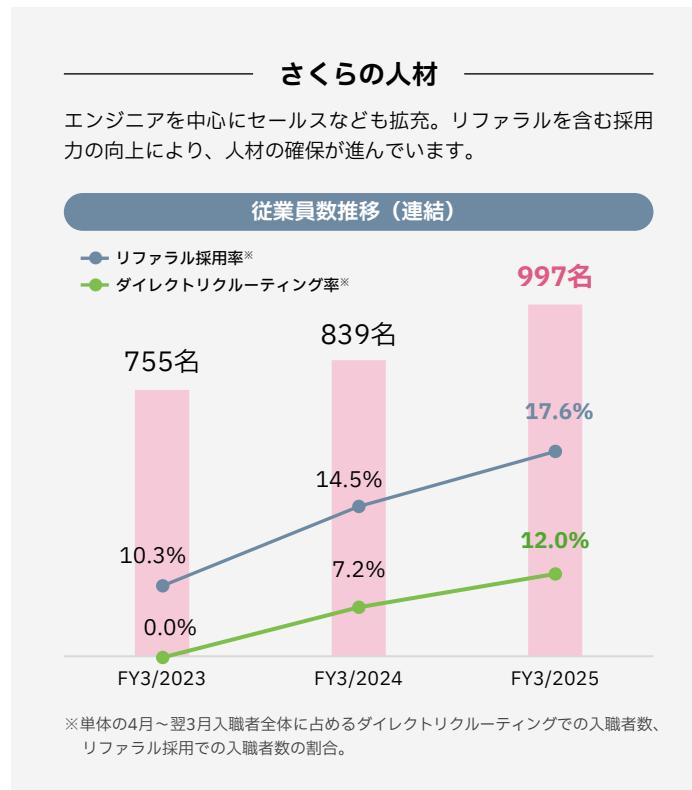
立場に関係なく
率直に話ができる

担当しているネットワークの業務は社内調整の範囲が広く大変なこともありますが、さくらの率直に話し合える風土に助けられています。仕事への責任感や視座の変化を自分自身でも実感しています。

伊東 力 | 2007年中途入社
クラウド事業本部 プラットフォーム部

経営資本

当社は持続的成長に向け、クラウドサービス分野への戦略的投資、営業体制の強化、それらを支える人材として200名規模の採用を実施しました。優秀な人材の確保を進めるとともに、多様な社員が学び合い、高い成果を安定的に発揮できるよう、人材育成と就業環境の整備は、極めて重要と認識しており、社員の働きやすさと働きがいの両立を図る人的資本投資を進めています。



3つのバリュー ~チームで共創を生むための行動指針~

当社は、心理的安全性を重視した組織づくりに取り組み、新しいアイデアや挑戦が自然と生まれる環境づくりを進めています。

社員同士がフラットにコミュニケーションを取れる風土により、意見や提案が取り入れられやすくなっています。

バリューの浸透

当社の社員全員が実践しているのが、チームで共創を生むための行動指針「3つのバリュー」です。

社員が実践することで、当社の文化醸成の一助となっています。

肯定ファースト

本質的なコミュニケーションを取るための土台として、まずは相手の話を肯定的・受容的に受け止めた上で、提案や議論をすることを大切にしています。

リード＆フォロー

チームの成功のためには、ビジョンや目標を掲げ先頭に立ち、リーダーシップを発揮する人と、全力でサポートし、フォロワーシップを発揮する人の両方が必要です。時にはリーダーとして、時にはフォロワーとして、一人ひとりが自律して行動できることを大切にしています。

伝わるまで話そう

人間関係のトラブルの多くはお互いの合意のない期待から生まれると言われています。相手に伝わるまで話すこと、わかるまで聞くことを通して、お互いの期待を明確化し、すれ違いを起こさないことを大切にしています。

全体会議「All Hands 2025」開催

「All Hands 2025」は、当社全体の方針や今後の戦略を共有するために開催された、年に一度の大規模な社内イベントです。会社の現在地や目指す方向性をともに確認する貴重な機会となっています。リモートワークが中心の働き方のなかで、今回は全国から約800名の社員が参加し、経営方針の共有に加え、新たな仲間との交流やチームとしての一体感を醸成する場ともなりました。当社では、こうしたイベントを通じて、グループ全体での共通理解とエンゲージメントの向上を図っています。



多様な人材の活躍促進

さくらインターネットでは、性別・年齢・国籍・職歴・ライフスタイルなどの違いを超えて、社員個人が「働きがい」を追求できることを理想として取り組んでいます。

多様な人材の活躍を通じて、持続的な組織の成長と新たな価値の創出を実現していきます。



成果や挑戦を称え合う文化

2025年3月に開催した全社集会「All Hands 2025」では、社員の投票によって日頃の活躍やチャレンジをたたえる取り組みを実施しました。挑戦する姿勢が可視化され、組織全体にポジティブな連鎖が広がっています。



働き方の多様性を実現 (2025年3月時点)

執行役員を含む女性役員比率



執行役員増員を通じた業務執行体制の強化により、経営人材育成と同時に経営機能を強化。女性執行役員の登用が経営層の多様性を広げるとともに、次世代の女性のロールモデルになることも期待しています。

管理職平均年齢



年功序列ではないため、管理職の平均年齢も若く、課長職以上では平均年齢は45.5歳（厚労省令和6年度賃金構造基本統計調査では課長級平均49.3歳）。30代の執行役員・部長などが中核で活躍しています。

居住地



場所に縛られず、どこでも活躍できる環境づくりを推進するために、リモートワーク前提の働き方を採用。業務フローも出社を前提としないものに再構築し、オフィスから離れた地域に住む社員も増加しています。

人材の成長と成功を導く「5つの柱」

チャレンジとリーダーシップによって新しい価値を育む文化づくり

社員がリーダーシップを発揮し、事業創造や新規事業にチャレンジ。多様な人材がコラボレーションし、自由な発想で新たなチャレンジができる機会と環境の創出を通じて、お客さまへの新たな価値提供につなげていきます。事業創造や新規事業の創出は新たにお客さまに価値提供ができるということ。そのためのしくみや文化づくりを行っていくことで、チャレンジ、行動を起こす人を称賛する会社にしていきます。

エンゲージメントサーベイツール活用による継続的な組織改善

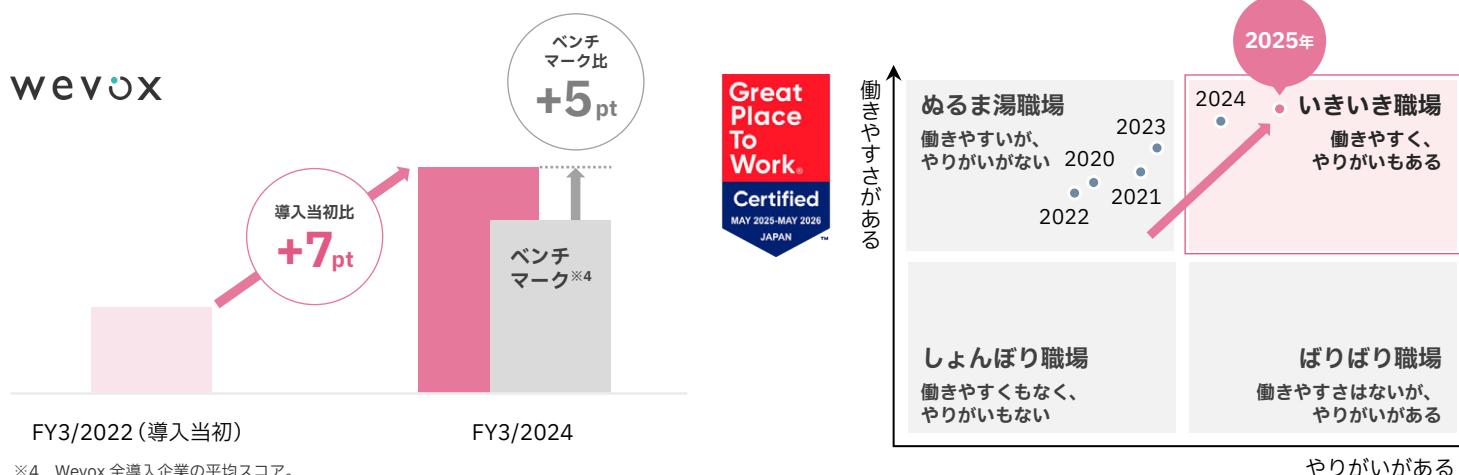
エンゲージメントスコアが過去最高を記録

広いキャリア形成とプライベートの充実、その双方で得た知識や経験を共創につなげることを目指した制度「さぶりこ」[→ P.50](#) の継続的な実施と社員モチベーション向上施策の実施により、エンゲージメントスコアが過去最高^{※1}を記録しました。ガバメントクラウドの認定^{※2}やGPUクラウドサービスの飛躍的成長、優秀人材の採用による組織全体の一体感向上などが追い風となった結果、ツール導入当初の「ぬるま湯職場」から「いきいき職場」へ変化^{※3}を遂げました。

※1 株式会社アトラエが提供する「Wevox」および、(株)働きがいのある会社研究所が実施する「GPTW (Great Place to Work®)」によるエンゲージメントサーベイツールの結果。

※2 2025年度末までに技術要件を全て満たすことを前提とした条件付きの認定。

※3 GPTWの各設問を働きやすさ、働きがい、その両方に分類し、当社独自の手法により、「働きやすさ」と「働きがい」に関する設問の平均点を4象限マトリクスにプロットして分析。



GPTW Japanが実施する「働きがい認定企業」に初選出

年に一度、GPTW Japanによる「働きがいのある会社」調査を実施。本認定は、調査結果と企業文化に関する評価をもとに、一定の基準を超えた企業に対して与えられるものです。

特に高く評価された働きがいポイントTOP3^{※5}

- 1 ワークライフバランスが奨励されている
- 2 福利厚生・メリットが充実している
- 3 雇用の安定性が高い^{※6}

「働きがい認定企業」とは、世界最大級の意識調査機関GPTW Japanが、認定・ランキングにエントリーした企業を対象に行うアンケート調査において、調査結果が一定水準を超えて、働きがいに優れていると評価された企業を指します。

^{※5} 当社社員へのアンケート結果から、同規模の他社と比較し相対的に強みといえる特徴を上から順に3つ記載しています。

^{※6} アンケート項目原文では「この会社の雇用は守られている」と記載されています。

人材の成長と成功を導く「5つの柱」

人材教育と学び合う文化づくり

デジタルスキル習得からキャリア形成支援に至るまで、多岐にわたる教育プログラムと支援体制を通じて、社員が自律的に学び、新たな価値を創造していくための取り組みを行っています。個々の能力を最大限に引き伸ばすことやキャリアパスの形成を通じて社員自らの可能性を広げながら、組織全体の提供価値の向上と変化への対応力の強化を図っています。

社員が学び続ける機会を提供

2023年5月より全ての社員のデジタルスキル習得・向上を目的として、正社員全員に対し国家試験「ITパスポート試験」の資格取得を推奨してきました。同年10月からは、生成AI領域を含むDXをリードする人材を支援すべく、推奨範囲をデータサイエンティスト検定、G検定を含む「Di-Lite」に拡大しています。

社員のスキルを高め知識の幅を広げることで、組織全体の課題解決力を強化

業務の最適化のみならず、学びの過程で得られる成長・成功や新しいキャリアの形成を目指しています。

「Di-Lite」※の資格取得を推奨



※Di-Lite : 「デジタルを使う人材」であるために、全てのビジネスパーソンが、共通して身につけるべきデジタルリテラシー範囲のこと。

成長支援のための補助プログラム

さまざまな方法で、成長したい、学びたい社員を積極的にサポート。

- 01 キャリア相談窓口 相談内容に応じて選べる相談員
- 02 外部動画学習サービス提供 希望者にアカウントを発行
- 03 資格取得の費用補助 テキストの購入費用を全額補助など
- 04 生成AIサービス利用料全額補助 対象：ITパスポート試験合格者

社内教育プログラム DX Journey

お客様のDXを支援する企業として、社内でDXを実践できる人を増やすための取り組みです。非エンジニアの社員がプログラミングやITインフラなど技術に関する専用の研修を受講しています。

業務での応用を意識したコース構成

- パックオフィス部門を中心に幅広い年齢層の社員が自主的に参加しています。
- アンケート結果をもとに、業務での活用を目指す実践的なコースを構成しています。
- 生産性向上やビジネス変革などで適切な利用が必要とされている生成AIの活用方法を学ぶコースも新設されました。

基礎

ITリテラシー
基礎理論、コンピュータシステム、ネットワーク、セキュリティなど

応用

業務ツール活用
プログラミング、自動化など

ビジネスAIコミュニケーション
技術動向、リスク、利用方法

講座の開設実績

業務ツール活用	計6時間
ビジネスAIコミュニケーション	計7時間
ITリテラシー	計6時間

受講者の声

- 講義の内容が役に立った、わかりやすかった
- AIツールのガイドラインや活用事例をもっと知りたい
- 最新技術のキャッチアップをしたい
- 実践的なツール活用のヒントを得た など



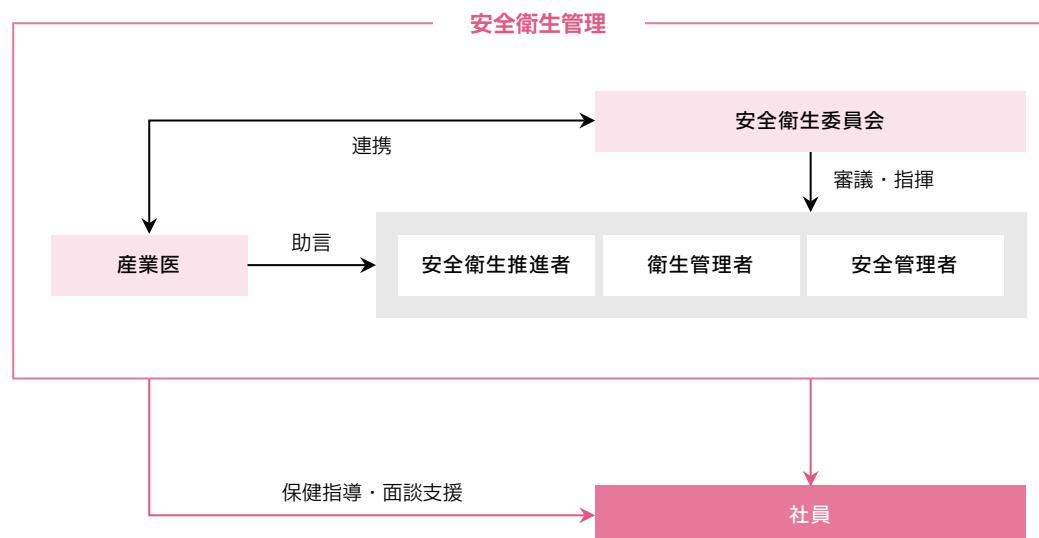
人材の成長と成功を導く「5つの柱」

心と体の健康

社員がそれぞれの持つ能力を最大限発揮し、やりがいを持って働くためには、心と体の健康が必要不可欠です。当社では全ての活動の土台になるのが健康な心と体だと考え、安全と衛生、健康推進および心と体を大切にする組織的な文化づくりを通じてウェルビーイング経営を実現し、社員と会社の持続的な成長と成功につなげることを目指しています。

安全衛生管理体制

社員一人ひとりが心身ともに健やかであることは、企業の持続的成長の土台です。当社では、安全衛生管理の考え方のもと、労働災害や疾病の予防を通じて働く人の安全と健康を守るとともに、職場環境の改善とウェルビーイングの向上に取り組み、円滑かつ効率的な環境・安全衛生・健康活動の推進を図っています。特に、リモートワーク前提の働き方となり社員の健康状態がわかりづらくなったという課題に對して、社員の健康推進に直接的に働きかける取り組みを強化しています。



心と体の健康を大切にするための取り組み

健診結果の見方や活用方法のレクチャー、各種健康セミナーなどを実施しています。「心の健康」については、外部相談窓口として電話相談・カウンセリングが利用できる仕組みがあります。

※出典：令和6年毎月勤労統計調査



フレキシブルな働き方

在宅勤務やパラレルキャリアなどを推進する社内制度をはじめとした、フレキシブルな働き方を支援する取り組みを継続しています。

そしてワーキングパパ・ママにも働きやすい環境やキャリア形成支援体制を拡充し、社員の女性比率向上や女性管理職の積極登用などにも注力しています。



働きがいと働きやすさを実現する制度を「さぶりこ」(Sakura Business and Life Co-Creation)と称しています。

社員の活用頻度を見ながら内容を見直し、更新することでより使いやすい制度にしています。

セミナーの参加などに ショート30

業務を早く片付けたら、定時30分前に退社OK

その日の自分の業務が終わっていれば当社の定時「9:30～18:30」より前の18:00に退社できます。早く退社することによる給与の減額は発生しません。

プライベートでの利用もOK フレックス

その日の勤務時間を、10分単位でスライド調整

コアタイム「12:00～16:00」を中心に10分単位で前後にスライドすることができます（最も早い時間が7:00～16:00、最も遅い時間が12:00～21:00）。

多様な休暇制度 リフレッシュ

心身のリフレッシュを目的とした休暇制度

年間休日125日、有休は入社時に20日付与。記念日・バカンス・傷病介護休暇など多様な制度を整備、連続有休には手当ても支給。休暇取得を奨励しています。

スポーツからゲームまで グループコネクト

社員間コミュニケーションの活性化を支援

社員同士のコミュニケーションの活性化を目的としたイベント（業務外）を開催する場合、費用の一部を会社が負担します。

モチベーションを高める タイムマネジメント

20時間分の残業手当を先払い支給

業務効率化と早期退社を促進するため、正社員に一律20時間分の残業手当を先払いし、超過分は翌月に1分単位で支給しています。

保育園の送り迎えなどに ファミリータイム

フレキシブルな時短勤務制度を用意

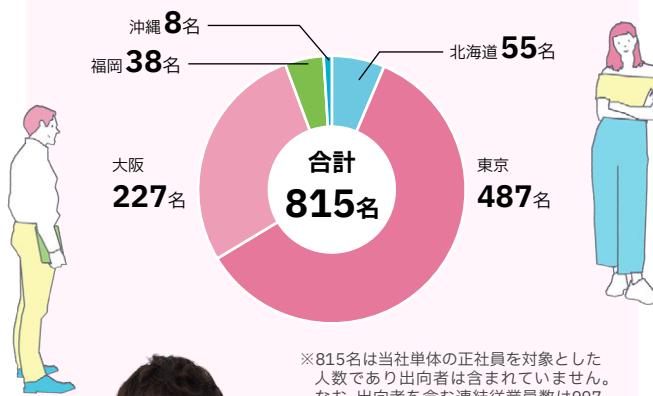
産休・育休後も無理なく復職できるよう、男女問わず時短勤務が可能。在宅勤務、時短勤務と合わせて、多様な働き方を支援しています。

データで見る さくらの人的資本経営

当社では、リモートワークやパラレルキャリアの推進など、一人ひとりが力を発揮できる柔軟な環境づくりを進めています。これにより社員は新たな挑戦やスキル習得に取り組みやすく、会社全体の成長にもつながっています。また、社員構成や福利厚生利用のデータを公開し透明性を高め、ホワイト企業認定「ゴールド」や「くるみん認定」を取得。働きやすさと成長を後押しする文化が評価されています。

社員数

大阪エリア、東京エリア、石狩データセンター、福岡オフィス、沖縄で勤務する社員の合計数となります。



社員VOICE

制度だけでなく、「思いやりのある人が多いこと」が働きやすさの理由です。日々のやり取りやイベントでの社内の人たちとの関わりを通じて、自分自身の「人」としての成長も実感できています。

安慶名 力也 | 2024年中途入社
コーポレートコミュニケーション室

中途採用比率



(公表日：2025年3月末時点)

当社は多様な経験を持つ人材の獲得のため、リファラル活用など採用力を強化しています。エンジニアを中心化セールスも拡充中です。



有休消化率

2024年度 有休消化率

72.5%

参考

2024年度情報通信業
平均：**67.1%**※

※出典：令和6年就労条件総合
調査

社員VOICE

制度が形骸化しておらず、さぶりこショート30や休暇が自然に使える環境に働きやすさと安心感を感じています。面接で感じた「話しやすく親切な人が多い」という印象は、今も変わりません。

田中 素奈 | 2024年中途入社
マーケティング本部 マーケティング部



管理職男女比率

2024年度 管理職男女別比率

性別	比率
男性	86.0%
女性	14.0%

参考

2024年度企業規模1,000～4,999人 平均
女性：**12.0%**※

※出典：令和5年度雇用均等基本調査



離職率

2024年度 離職率

2.7%

参考

2024年度情報通信業
(上半期) **5.8%**※

※出典：令和6年上半期雇用動向
調査結果

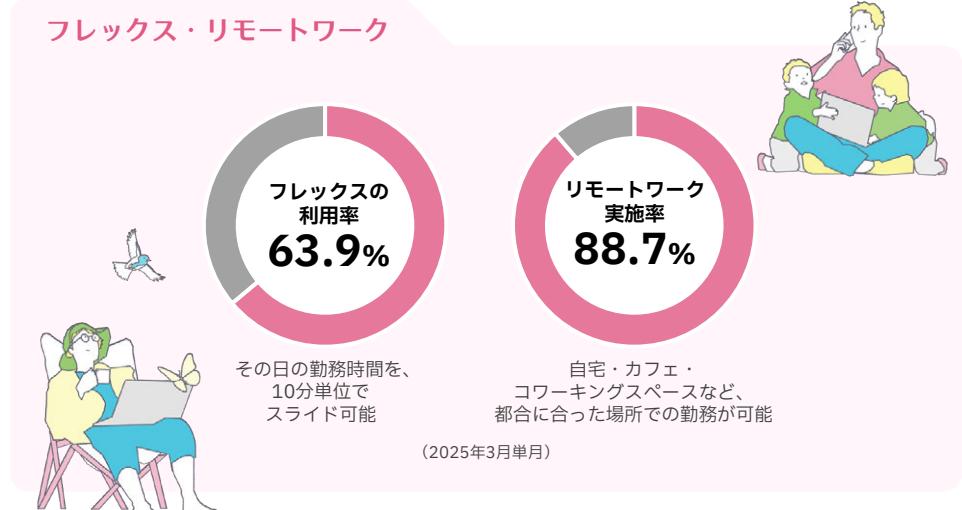
社員VOICE

入社してすぐ感じたのが、「壁のない雰囲気」でした。社員が働きがいを高めるための制度の充実だけでなく、お互いを尊重、支え合う文化が根付いていることでより働きやすい環境で仕事に取り組めています。

高尾 総行 | 2015年中途入社
クラウド事業本部
カスタマーリライアビリティ部



データで見る さくらの人的資本経営



↗ さくマガ #社員インタビュー