

Special Contents

サイバーエージェントは持続可能(サステナビリティ)な経営を重視し、新規事業の創造や人材育成、技術の発展に寄与する施策を展開し、事業拡大につなげています。

サステナブルな成長を 実現する仕組み



サステナブルな成長を実現する仕組み 事業編

サイバーエージェントでは市場環境の変化に合わせ、これまで多くの新規事業を立ち上げ、大型のM&Aに頼らない自前成長を続けてきました。多くの新規事業を積み上げるだけでなく、撤退ルールを明確にした仕組みを設けることで、常に挑戦できる環境を創り、継続的な企業成長を目指します。



新規事業を創る仕組み

あした会議

取締役を中心としたチームで、サイバーエージェントの「あした(未来)」に繋がる新規事業や課題解決の方法などを提案、決議する会議。

年に2回、各取締役が選抜した事業責任者や専門分野にたけた人材とグループを組み提案、採点によりランキングを競います。

2006年に開始した「あした会議」で設立が決まった子会社数は27社。それら新規事業から累計売上高約2,000億円※、営業利益約300億円※を創出し、事業拡大に寄与しています。

※2018年9月末までの累計額



▲ あした会議の様子



新規事業を創る仕組み

スタートアップ川

新規事業 (Jigyo) 人材 (Jinzai) 時価総額 (Jikaso gaku) 育成プログラム。原則設立2年以内で収益化していないスタートアップ事業を対象に、市場 No.1 やサイバーエージェントに大きなインパクトを与えられる事業になってほしいという想いから時価総額評価としています。

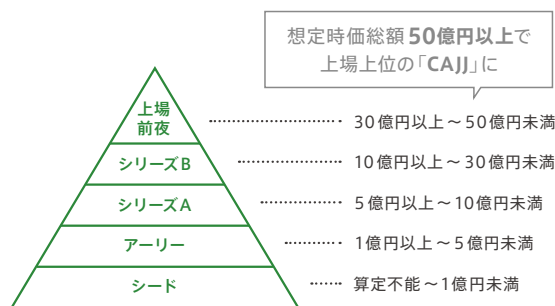
「スタートアップ川」は、時価総額によって事業をランク分けし、事業成長を図るとともに、6四半期連続停滞している事業や競争優位性が見い出せない場合は、事業撤退というルールを明確化しています。また、2018年10月よりグループ経営企画室を設置し、業務提携などの支援を行いスピーディーかつ着実な事業の成長を後押しします。

スタートアップチャレンジ (新規事業コンテスト)

社員・内定者向けの事業プランコンテスト。経営陣へのプレゼンテーションを経て、事業案が決議されればすぐに事業化へと移ります。サイバーエージェント流の新規事業を生み出す仕組みの1つです。

事業価値向上に向けた評価指標

想定時価総額ごとにランク付け



撤退基準 シードが6四半期(1年半)連続で続く、粗利益が3四半期連続で減少するなど



▲「スタートアップ川」表彰式の様子



▲グループ経営企画室によるサポート

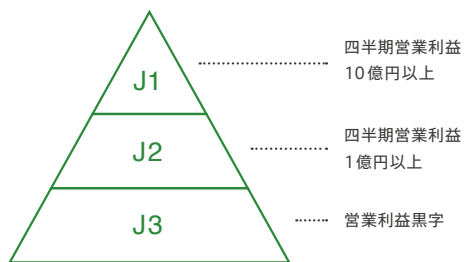
撤退基準を設けた 事業管理の仕組み

CAJプログラム

サイバーエージェント (CyberAgent) 事業 (Jigyo) 人材 (Jinzai) 育成プログラム。

営業利益によって事業をランク分けし、事業成長を図るとともに、2四半期連続で減収減益になったら撤退もしくは事業責任者の交代といった撤退基準を設けています。また、月に一度、CAJプログラムに所属する全ての子会社や事業を集めた会議を開催する事で、グループ内シナジーの強化やリスク管理の横展開など競争と協業を促進しています。

事業のランク分け



撤退基準 2四半期連続で減収減益になったら撤退



△ CAJプログラム会議の様子

サステナブルな成長を実現する仕組み

人材編

サイバーエージェントは創業以来、人材が重要な資産と位置づけ「採用・育成・活性化・適材適所」を重視し経営しています。大きな設備投資などを必要としないインターネット産業では、優秀な人材が競争力になると考え、社員一人ひとりがモチベーション高く挑戦する事が、事業の成長、業績の向上につながると考えています。



半年に一度開催されるグループ総会での受賞者スピーチの様子

経営人材の育成

経営人材を早期に育成するため若手社員向けに様々な仕組みを導入しています。子会社の社長に登用する「抜てき人事」や次世代の経営者候補を育成する「YMCA (20代の若手社員活性化組織)」など、優秀な若手社員と経営陣との接点を増やし、次世代の経営人材の創出に取り組んでいます。

YMCA

20代の若手社員活性化組織。若手版「あした会議[※]」や若手版社員総会の実施を通じ、20代社員の部署を越えたコミュニケーション促進、経営への提言などを行っています。

※「あした会議」：7ページ参照

新卒社長

入社数年目までの社員を子会社の社長に登用する「抜てき人事」。これまで延べ50人の新卒社長を抜てきし、ベンチャースピリットを持った意欲ある若手社員に「チャレンジ」する場を与えることで成長を促し、継続的な事業拡大の原動力につなげています。



▲ YMCAあした会議の様子

活躍する主な新卒社長

社員	 山内 隆裕 入社4年目に就任	 桑田 米頭 入社8年目に就任	 合田 武広 入社2年目に就任	 上野 朝大 入社4年目に就任	 中山 亮太郎 入社8年目に就任
会社名	(株)CyberZ	(株)サムザップ	(株)マッチングエージェント	(株)CA Tech Kids	(株)マクアケ
事業内容	スマホ特化型マーケティング支援事業	スマートフォンゲーム「戦国炎舞-KIZNA-」など企画・開発・運営	趣味でつながる恋愛サービス「タッパル誕生」を運営	小学生向けプログラミングスクールを運営	クラウドファンディング「Makuake」の運営

技術力の向上

サイバーエージェントでは、データ解析やデータマイニング、AI活用などの研究を行うための専門組織を設けています。研究に適した設備の提供や、各事業領域で蓄積された技術的知見を積極的に共有し、部門・職種を越えた技術者同士の交流を促進することで、さらなる技術力の向上と事業の成長に努めています。

Battle Conference U30

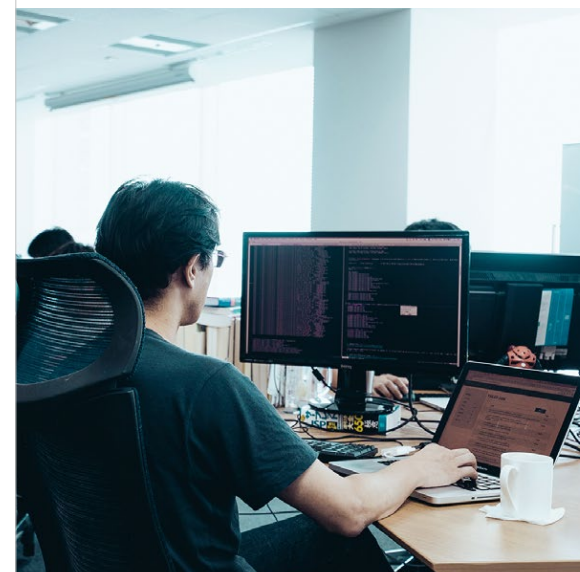
様々なインターネット企業の Under30 (20代) のエンジニアが登壇、参加する技術カンファレンス。技術的知見の共有や向上を目的に、トークバトルやプログラミングコンテストが行われます。年に一度、会社や所属の垣根を超え、若手エンジニア同士の交流を生んでいます。



△ Battle Conference U30

秋葉原ラボ

大規模データ処理や分析、機械学習などを専門とするエンジニアが在籍する研究開発組織です。サイバーエージェントのメディアサービスから得られるデータを応用し、活用することで会社の発展に寄与しています。



△ 秋葉原ラボの様子

CA BASE CAMP

全社のエンジニア・クリエイターのノウハウ共有や交流を促進することで、チーム・サイバーエージェントとしての技術力強化を目的としたカンファレンス。



△ CA BASE CAMPの様子

AI Lab

人工知能(AI)を活用した広告配信技術の研究・開発を目的に設立。機械学習、計量経済学、コンピュータビジョン、自然言語処理、HAI/HRIなどを専門とする研究者が所属し、広告を取り巻く様々な課題の定義及び解決に取り組んでいます。



△ AI Lab オフィス

産学連携

様々な大学や研究機関と連携し、人工知能(AI)などの最新技術を研究しています。その研究成果をアドテクノロジーや新しい広告手法など様々なサービスへ応用することで、付加価値の高いプロダクトの開発に努めています。



△ 産学連携で研究・開発に取り組むエンジニア