

02

設立 21 期目連結売上高 4,195 億円
と過去最高を更新し、継続的な
事業拡大を続けています。

投資判断に必要な財務ハイライト、
経営指標や株主還元など定量情報
をまとめています。

数字で見るサイバーエージェント

FY2018

数字で見るサイバーエージェント



連結売上高

4,195 億円



増収率

13%



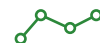
営業利益

301 億円



連結従業員数

4,988 人



DOE

5%



配当性向

83%



女性管理職比率

※サイバーエージェント単体

21%



技術職比率

※サイバーエージェント単体

33%



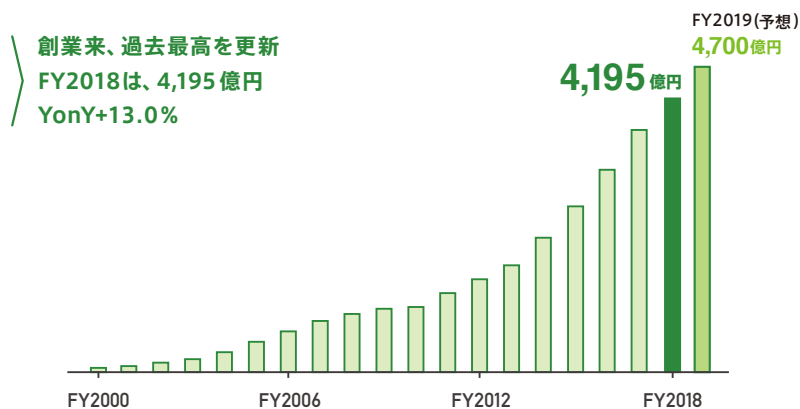
子会社

106 社

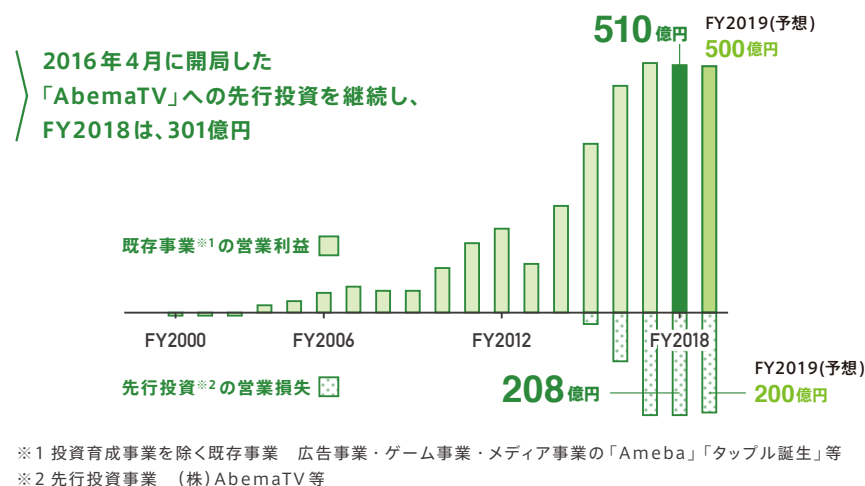
※2018年9月期

財務ハイライト

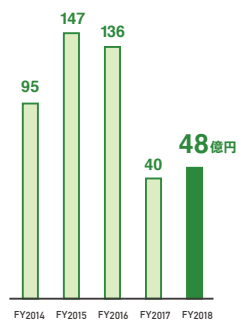
連結売上高



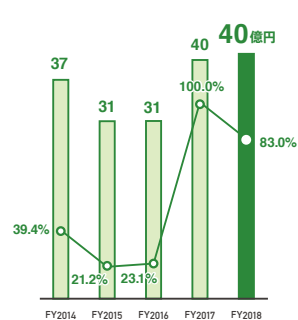
営業利益



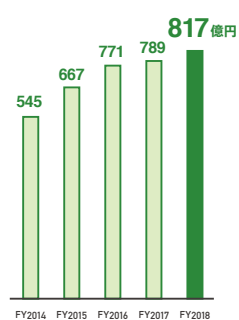
当期純利益※



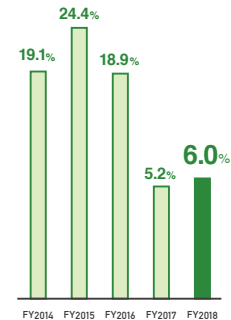
配当総額と配当性向



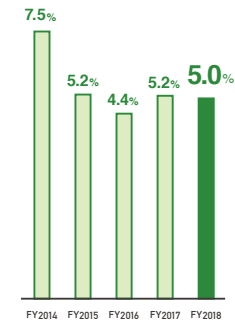
自己資本



ROE (自己資本利益率)



DOE (自己資本配当率) 経営指標



※親会社に帰属する当期純利益を示す(株)AbemaTVが連結納税対象外であること、(株)Cygamesの非支配株主持分等の影響があります

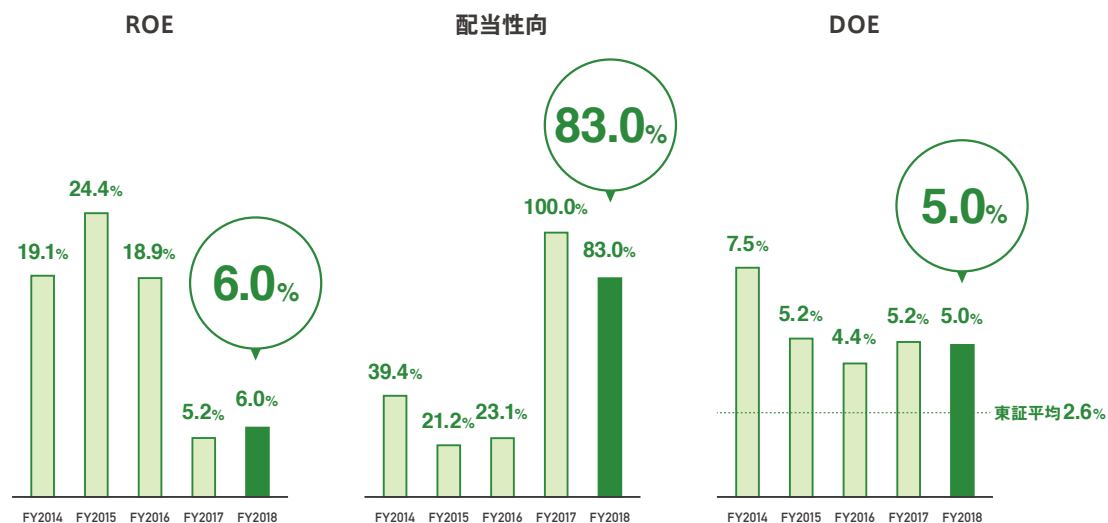
経営指標

経営指標

サイバーエージェントは、変化対応力を強みに、先行投資と収穫期を繰り返しながら事業拡大を続けています。2016年4月よりインターネットテレビ局「AbemaTV」を開局し、新たな投資期に入りました。そのため2017年9月期より、ROEと配当性向をかけたDOEを経営指標として導入。投資期においても、株主の皆さまに中長期で応援していただけるようDOE5%以上を目安にしています。

2017年度よりDOE5%以上を目安に

$$\text{ROE} \times \text{配当性向} = \text{DOE}$$



※FY2014は、東証一部への鞍替えを記念し記念配当を実施

株主還元

株主還元策

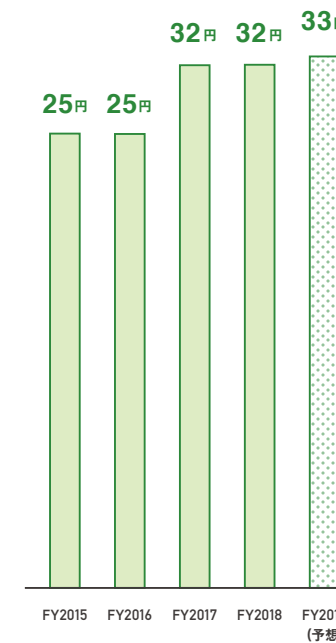
株主の皆さまに対する利益還元を経営の重要課題と認識しており、事業の成長、資本効率の改善等による中長期的な株式価値の向上とともに、配当を継続的に実施する予定です。

サイバーエージェント株価と日経平均の比較*



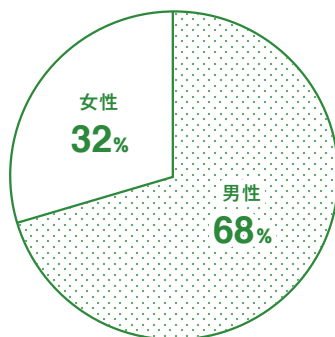
※サイバーエージェント株価と日経平均の比較
2000年3月を1としたサイバーエージェントの株価と日経平均の推移

配当金の推移



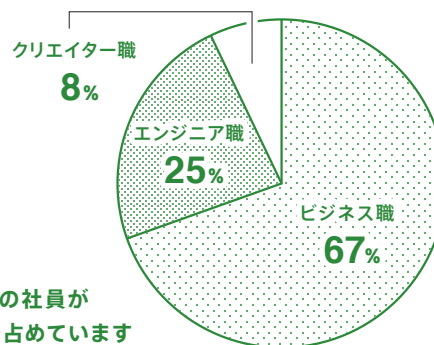
従業員情報

男女別



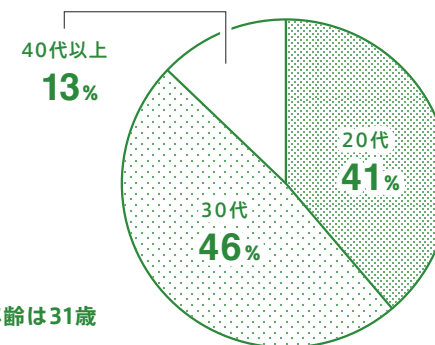
性別に関係なく
様々な社員が
活躍しています

職種別



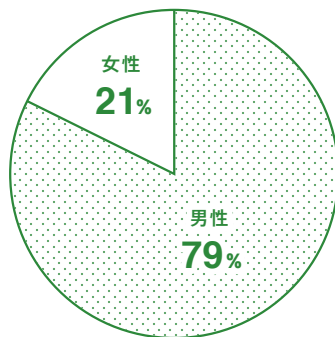
技術職の社員が
33%を占めています

年代別



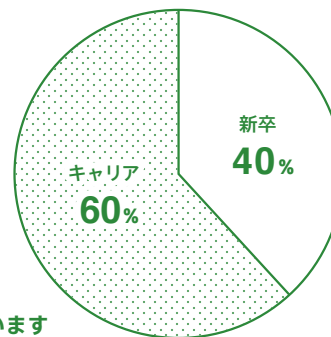
平均年齢は31歳

管理職の男女別構成



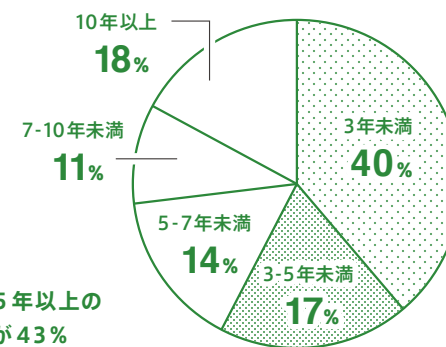
女性管理職※が
2割以上です

新卒・キャリア採用



創業来、採用に
力を入れており
特に新卒採用は
積極的に行っています

勤続年数



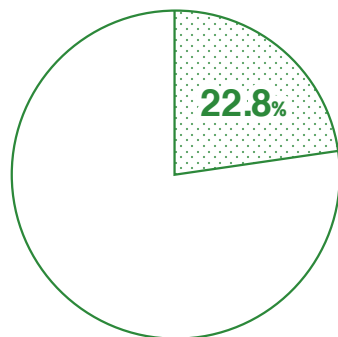
勤続5年以上の
社員が43%

※管理職 マネージャー以上と、一定グレード以上のプロデューサー・ディレクター職

※サイバーエージェント単体 役員・正社員1,551名(2018年9月末時点)

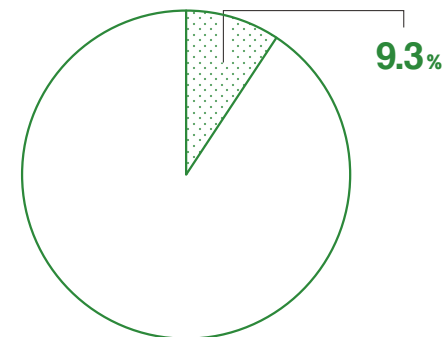
入社3年以内の管理職比率

年功序列を排除し若手社員にも新会社の立ち上げを任せるなど、抜擢するカルチャーが浸透



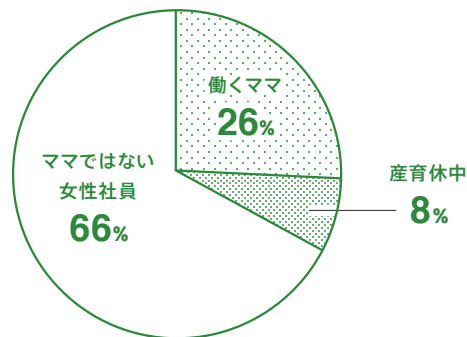
離職率

優秀な人材の確保が要となるインターネット産業では、社員の定着は企業の競争力に



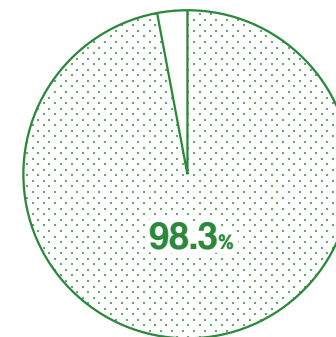
働くママ

女性社員の26%がママ社員



産休育休後の復帰率

女性社員向けの「macalon パッケージ」など福利厚生充実により98%の復帰率



※サイバーエージェント単体 役員・正社員1,551名(2018年9月末時点)

女性活用

サイバーエージェントの社員における女性比率は32%で、うち女性管理職の比率は、プロデューサー・ディレクターを含め21%です。2014年に新卒入社7年目(当時)の女性社員が当社初の女性執行役員となり、2017年には女性が取締役役に就任。また、連結子会社においては代表取締役2名、取締役6名、監査役5名の女性を登用しています。

女性社員の活躍の場は多様化しており、管理職に限らず営業職やデザイナー職など、希望に応じて現場で活躍するプロフェッショナルも増えています。性別に区別なく成果に応じた評価を行い、有能な社員が長期にわたって活躍し続けられる環境づくりに力を注いでいます。

女性活躍促進制度「macalon (マカロン)」

2014年5月、出産・育児を経ても女性が長く継続して働くことができる職場環境を目指し、人事制度「macalon (マカロン) パッケージ」を導入しました。不妊治療の通院などを目的に取得できる「妊活休暇」や、子どもの急な発病や登園禁止期間など子どもの看護時に在宅勤務できる「キッズ在宅」、高額な認可外保育園料の一部を会社が負担する「認可外保育園補助」といった8つの制度から構成され、そのネーミングには「ママ (mama) がサイバーエージェント (ca) で長く (long) 働く」という意味が込められています。このような取り組みの結果、現在の産休・育休後の復帰率は98%です。

女性横断組織「Caramel (カラメル)」

2017年9月、女性社員が「あした会議」*で自ら提案し立ち上げた、全社の女性横断組織「Caramel (カラメル)」。ライフステージの変化によってキャリアへの影響を受けやすい女性が、中長期的な視点で自身のキャリアを捉え、自らキャリアを確立していけること目指し、女性社員の交流を目的としたイベントを実施しています。その響きの通り「たくさんの女性社員同士の<絡める>場をつくる」という意味が込められており、延べ315名の女性社員が参加しています。



女性社員向けイベント「Caramel」の様子



*あした会議 経営陣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)」に繋がる新規事業案や中長期での課題解決案を提案、決議する会議

2018年6月、「動画広告」に特化した広告代理事業を行う(株)CyberBull(以下、サイバーブル)に、小学生の子どもを持つ女性が取締役に就任しました。

急成長企業を支える、“ママ”取締役

取締役への打診を受けたとき、経営に強い興味を持っていたので、取締役という「選択」は、私にとってごく自然なことでした。ママだから、両立が大変だから、やりたいことを諦めるのってすごく勿体無いことで、自己成長に制限をかける理由にはならないと思いますし、サイバーエージェントにはそれを応援してくれる制度やカルチャーがあります。

私は、新卒でサイバーエージェントに入社して、早い段階で妊娠・出産を経験したので、仕事に対する大きな達成感を得られぬまま一時的に仕事から離れました。そのため、何か大きな成果を出して会社に貢献したい

という思いは誰よりも強い。2012年の育休復帰当初から「自身のジョブサイズを広げたい」という強い思いを持って仕事に取り組んできました。

サイバーブルでは人事業務からスタートし、現在はバックオフィス全体を見るようになりました。これから更に人事領域のスキルを高め、また、これまでの様々な経験を生かすことで、誰にも負けない「組織作りのプロ」を目指します。「意思を持ってキャリアを創る」ことが、ライフステージの変化に適應できるキャリアだと考えていますし、結果として会社への貢献にもなると思っています。



株式会社 CyberBull 取締役 木村 麻衣子

2007年サイバーエージェント新卒入社。大阪にて子会社支社の立ち上げに携わった後、広告営業。夫の転勤により、2010年に東京へ。2010年12月に出産、2012年4月に仕事復帰。「Ameba」のプランナーを経て、2014年12月にマネージャーへ。2015年11月からスタートアップ子会社のバックオフィス支援を行う。その後、2016年10月サイバーブルへ。バックオフィス全体の責任者を経て、2018年6月より現職。