

# サイボウズの働き方

サイボウズ株式会社  
執行役員 事業支援本部長 中根 弓佳

# 自己紹介



**名 前** 中根 弓佳

**1977年**：生まれ、和歌山県出身

**1999年**：慶應義塾大学法学部法律学科卒業  
大阪ガス株式会社入社。

**2001年**：サイボウズ株式会社入社。

開発部テクニカルライティングチーム、  
知財法務部長にて、経営法務、契約  
法務、M&A、知的財産管理等を担当  
した後、人事、財務経理に職務を  
広げる。現在事業支援本部長、  
執行役員

# 会社概要

名 称	サイボウズ株式会社 (東証一部上場 4776)
事業内容	「グループウェア」の開発・販売・運用
創 業	1997年8月 (愛媛県松山市にて3名で創業)
所 在 地	東京都文京区後楽1-4-14 後楽森ビル12F
拠 点	東京, 大阪, 松山, 名古屋, 福岡 上海, 深圳, ホーチミン, サンフランシスコ
資 本 金	614百万円
従 業 員 数	連結 511名(派遣社員79名含む・役員除く) ※2014年12月末 平均年齢 33.8歳



# グループウェアとは？

スケジュール

メール

商品

売上

社員

採用

契約

プロジェクト

メッセージ

会議室予約

ファイル

顧客

商談

受発注

タスクなど

あらゆる情報を共有

## グループウェア

効果・効率・満足・学習  
を高める

## チームワーク向上



## スローガン

# チームあるところ サイボウズあり。

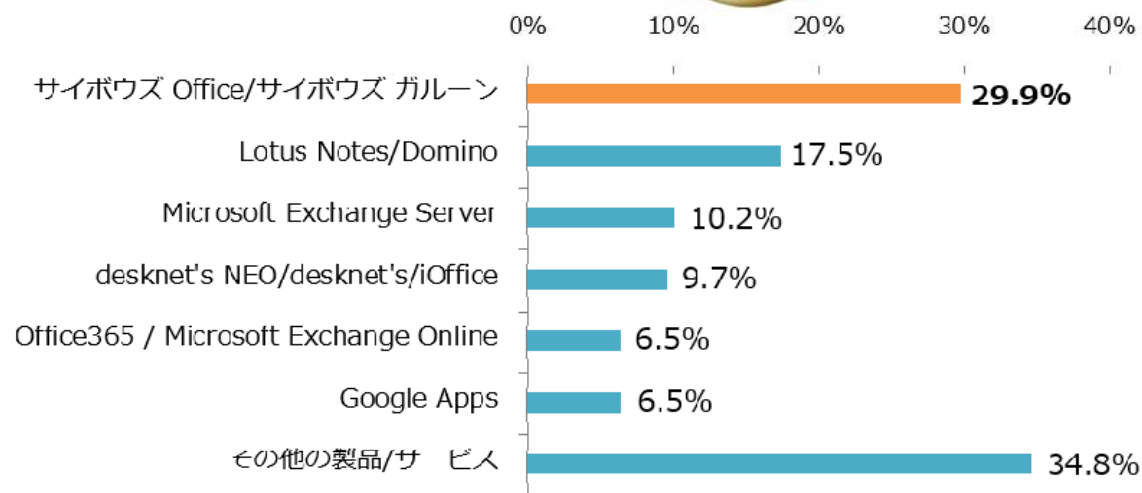
1. 私たちは、**世界中のチームワーク向上**に貢献します。
2. 私たちは、**世界一使われるグループウェアメーカー**を目指します。
  - 売上や利益よりも「利用者数」にこだわります。
  - Windows, Linux, Google Search, Facebook のように、世界中で使われる**製品・サービス**を目指します。

# 国内グループウェア市場シェア

## 8年連続シェアNo.1のグループウェア



サイボウズのグループウェア（サイボウズ Office、ガルーン）は、ノークリサーチ社「2014年版中堅・中小企業のITアプリケーション利用実態と評価レポート」グループウェア部門において8年連続シェアNo.1を獲得している、実績のあるグループウェアです。



出典：ノークリサーチ社「2014年版 中堅・中小企業のITアプリケーション利用実態と評価レポート」

# ベストチーム・オブ・ザ・イヤー の開催



2008年よりチームワークを啓蒙するイベントを継続的に開催。  
単なるグループウェア・メーカーではない、より強固な企業ブランドを形成。  
この3年は毎年テレビで取り上げられ、恒例行事となりつつある。

# 新しいワークスタイルの啓蒙



ワーキングマザーの現状を描く動画を作成し公開。  
女優の西田尚美さんを起用し、合計80万回以上の再生を獲得。  
大きな反響があり、企業の知名度向上に寄与。



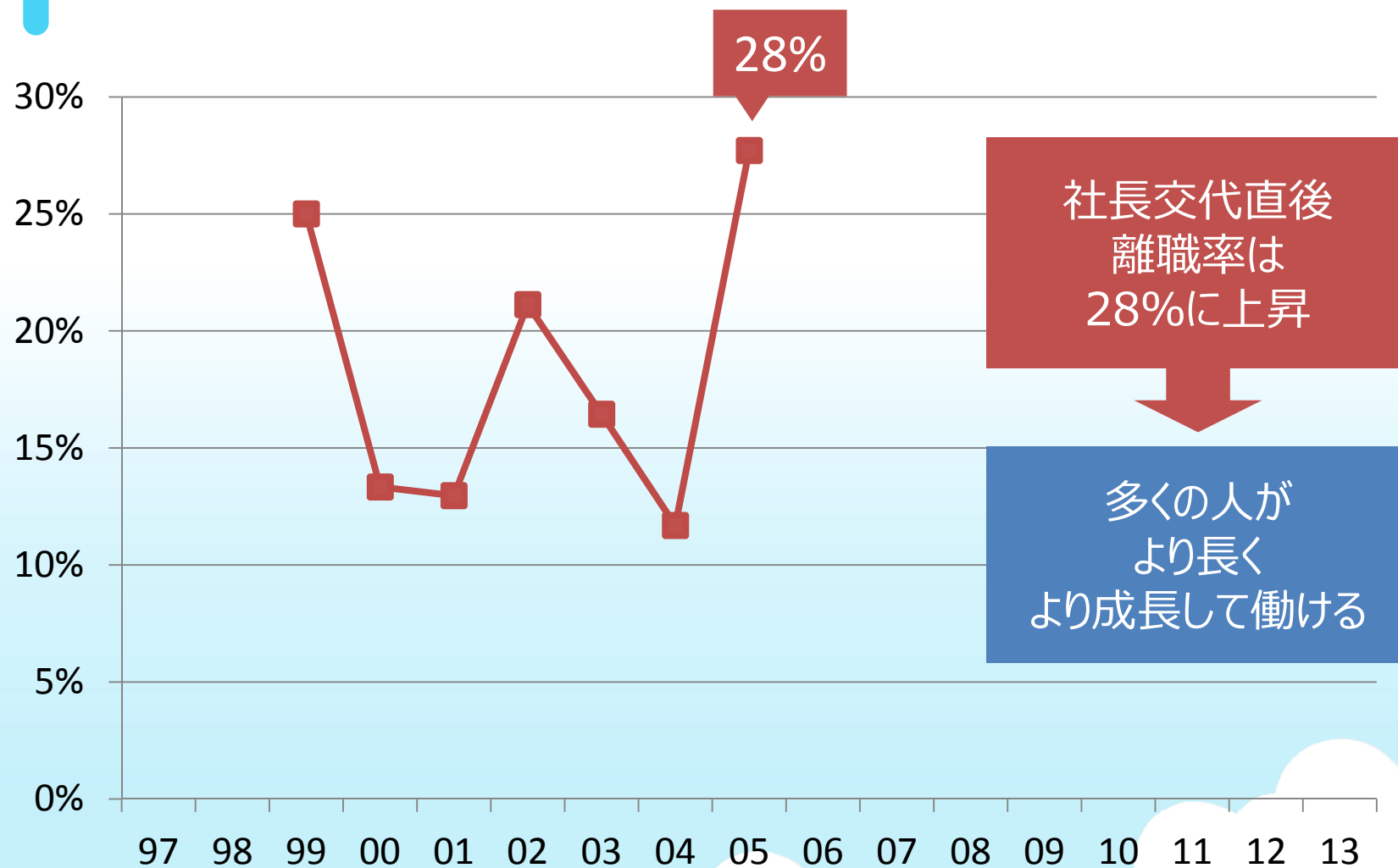
# サイボウズの人事制度

歴史から紐解く

# IT 業界の「7K」

1. きつい
2. 帰れない
3. 給料が安い
4. 規則が厳しい
5. 休暇がとれない
6. 化粧がのらない
7. 結婚できない

# 離職率の上昇



# 多様化その1：時間 の選択

ワークを重視するかライフを重視するか。  
働く時間を選択できる。

## 1. ワーク重視型 (PS2)

裁量労働 (専門、企画型)

## 2. ワークライフバランス型 (PS)

残業はできるがある程度に抑えたい

## 3. ライフ重視型 (DS)

残業ナシ または 短時間勤務  
育児、介護、副業、通学、・・・理由は不問

# 多様化その2：場所の選択

働く場所を選択できる。

## 1. 雇用機会の創出

個別の事情により、オフィスで勤務できない人に就業機会を提供する。障がい者雇用などにも。

## 2. 業務効率の向上

オフィス以外の就業場所を提供することにより、個人の業務効率を向上させる。

## 3. ライフ重視の支援

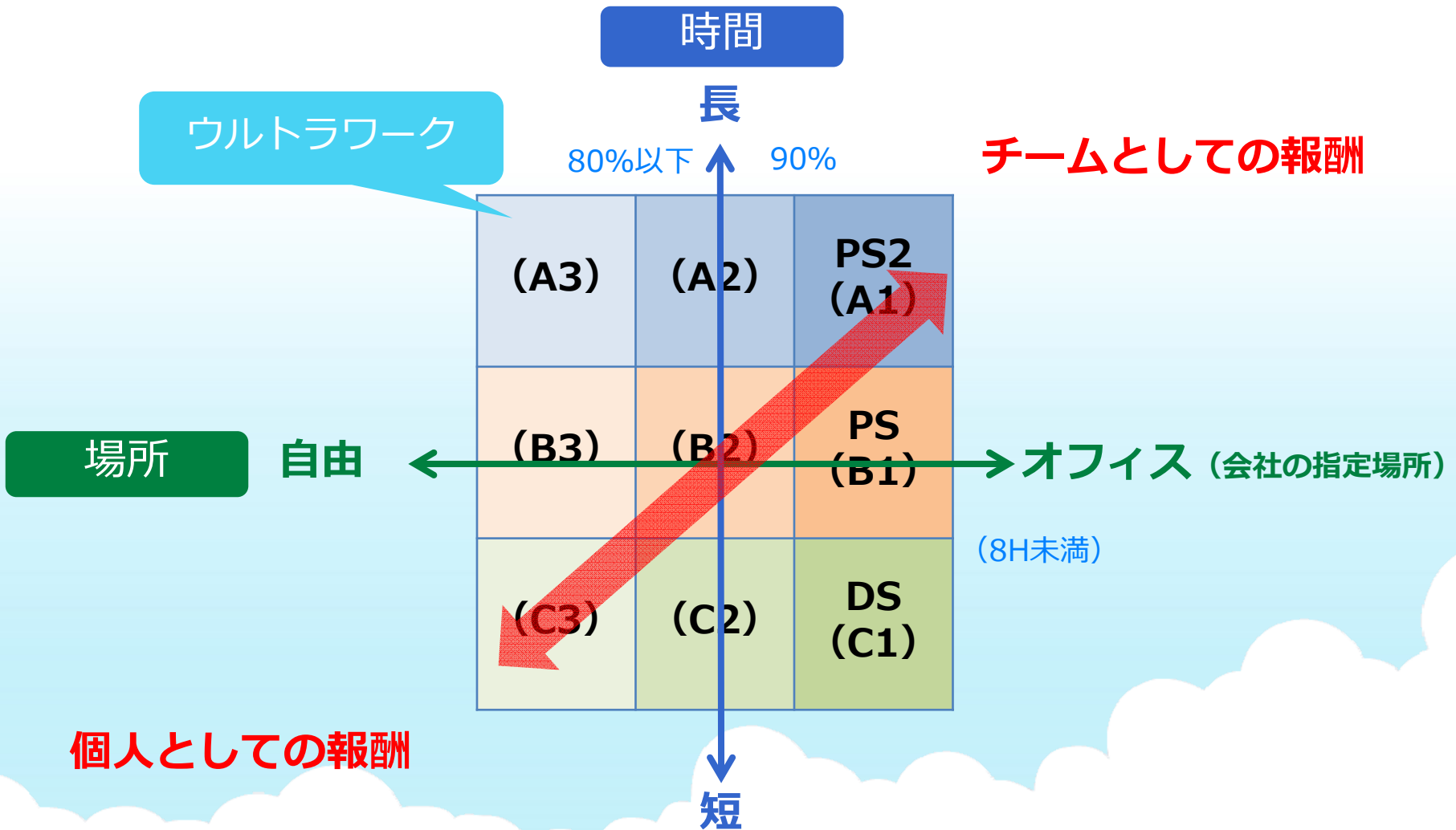
出社はできるが、家で働きたい人の支援をする。

\* 主にDS(ライフ重視の働き方)を選択している人を想定

+BCP

# 選択型人事制度

～ライフスタイルに合わせたワークスタイル～



# 選択型人事制度×ウルトラワーク



## ● 選択的人事制度（9分類）【中期】

個々のライフスタイルに応じて、  
概ねどんな時間×場所で働きたいか。

**選択、共有。**

## ● ウルトラワーク【短期】 ▲

日々のワークやライフの変化に応じて、  
一時的に時間×場所を制約しない働き方。

**都度承認、共有。**

**多様なのは  
時間×場所  
だけではない**



# 多様化その他

～チームにコミットしない時間～

## 副業解禁！

- やってはいけない副業  
⇒ **会社の資産\***を 毀損する副業  
\*モノ、カネ、情報、時間（業務時間中の副業）、ブランド等
- 事前確認が必要なこと  
⇒ 会社の情報、ブランド、役職名、製品名等を使うときは、業務か、資産を毀損しないかを確認のため**申請は必要**
- 注意事項
  - 自己責任で。
  - 本来業務に影響があれば**評価に影響**。
  - 他の会社に雇用される場合は必ず連絡。

# 多様化した場合のリスク・コスト

生産性の低下・マネジメントコストの増加

## ■個人

- ・健康阻害
- ・サボり
- ・成長機会の減少

## ■チーム

- ・労働力不足
- ・コミュニケーション不足
- ・コミュニケーションコスト増加

## ■セキュリティ

- ・情報漏えい
- ・資産毀損
- ・安全確保

自立の促進

多様化に対応した  
評価制度

コミュニケーション  
のしくみ

ITツールの  
活用・  
見える化

セキュリティ  
物理的対策  
組織作り

# チームワークインフラ

## 企業風土

多様性重視、個人尊重、公明正大、率先垂範、議論の文化、自立

## ツール

リアルオフィス  
(場所、会議室など)  
情報共有ツール、Web会議  
セキュリティ対策、など

## 制度

短時間、在宅、評価、給与  
育児休暇、採用基準、退職  
副業、部活、など

# チームワークインフラツール×制度×風土

## ● コミュニケーション活性の制度

### リアル × バーチャル、仕事 × 仕事以外

- ミーティング（少人数～全社）
- 仕事Bar
- 部内懇親
- 部活動
- イベント10
- 感動課 など



# 部活動



野球、スラムダンク、フットサル、テニス、自転車、映画、  
DS、ブーメラン、松山、掃除、ジェルネイル…

# 活動報告の 掲示板



見える化を義務付け  
楽しい雰囲気醸成  
されるだけでなく  
**統制上も有効**

タイトル	内容
★【ジェルネイル部】活動報告	ジェルネイル部の...
★【仕事Bar】報告	仕事Barの報告を行...
★【誕生日会】報告	各拠点で開催され...
★【バドミントン部】活動報告	バドミントン部の...
★【映画部】活動報告	映画部の活動を報...
★【CSR部】活動報告	CSR部の活動を報告...
★【プロレス部(非公式)】格...	
★ イベント10(開催予告・報告等)	■「イベント10」(イ...
★ 部活動の共通連絡	各部で告知が有る...
★【ブーメラン部】活動報告	ブーメラン部の活...
★【エクストリーム部】活動報告	エクストリーム部...
★【ボードゲーム部】活動報告	ボードゲーム部の...
★【ゴルフ部】活動報告	ゴルフ部の活動を...
★【フットサル部】活動報告	フットサル部の活...
★【スラムダンク部】活動報告	スラムダンク部の...
★ ChineseTown活動報告	ChineseTownの活動...
★ ④合同合宿2012のお知らせ	創業記念が終わり...
★【野球部】活動報告	野球部の活動を報...
★【釣り部】活動報告	釣り部の活動を報...
★【合同合宿のお知らせ】	皆様、お疲れ様で...
★【重要】サイボウズ公認クラブ	サイボウズ公認ク...
★ 写真部からのお知らせ	メンバー一覧はこ...
★ サイボウズフットサル倶楽部	サイボウズフット...

# 仕事Bar後のメッセージ



セミナーだと、講師と受講者の名刺交換しかありませんが、同じ悩みを持った人が、その場所を通じてつながっていき、問題が解決されたら素敵だと思います。

逆にそれが、社内の研修や合宿に活かせたらいいな、と思いま

4:  河内山  2010/11/12(金) 12:17



毎回仕事Barに参加していて、具体的な結論がでないことにもやややっていたのですが、議論で出た意見やアイデアを各自が持前の業務に活かせる部分流れができ始めているムードを感じました。

昨日出たUI系のアイデアは評価箱に登録させていただきました。

3:  村松  2010/11/12(金) 11:40

> フューチャー会議の要素を参考にしながら、  
> やれるものはやってみようと思います。

繋がっていき、嬉しいです。  
今後の参考のためにも、どうだったか、ぜひ教えてください。<

2:  山田  2010/11/12(金) 11:22

って今期振り返りと来期計画を半合宿  
フューチャー会議の要素を参考にしながら、  
と思います。

(金) 10:52

丸口は、  
ごさいました。

その時に使ったプレゼン資料を↓にアップいたします。ご覧くださいませ。  
不明な点などありましたら、お知らせください。

また、今後はどう販売や製品に繋げていけるか、皆で考えていきたいと思  
います。アイデア等ありましたら、ぜひこのメッセージに書き込んでいただ  
ければ嬉しいです！どうぞよろしくお願いいたします。

※仕事バーで、ゲストとしてご参加いただいた 富士ゼロックス 野村さんの  
資料は以下になります。

[資料ダウンロード](#)

当日出たアイデアを次回に  
活かせるよう  
登録しました。

来期計画を立てる際の参  
考になりました。

仕事Barご参加  
ありがとうございました。

## ● ITツールの活用

- ・ コラボレーションツール（グループウェアなど）  
⇒ **コミュニケーションはほぼ見える化**
- ・ 場所を選ばない情報アクセス
- ・ 万が一のミスがあっても食い止める仕組み  
「人はミスをする」「機械は壊れる」「ソフトにはバグがある」

## ● 自立の促進、評価

- ・ 評価の仕組み
- ・ チームワークを  
踏まえた育成

## ● 風土・組織

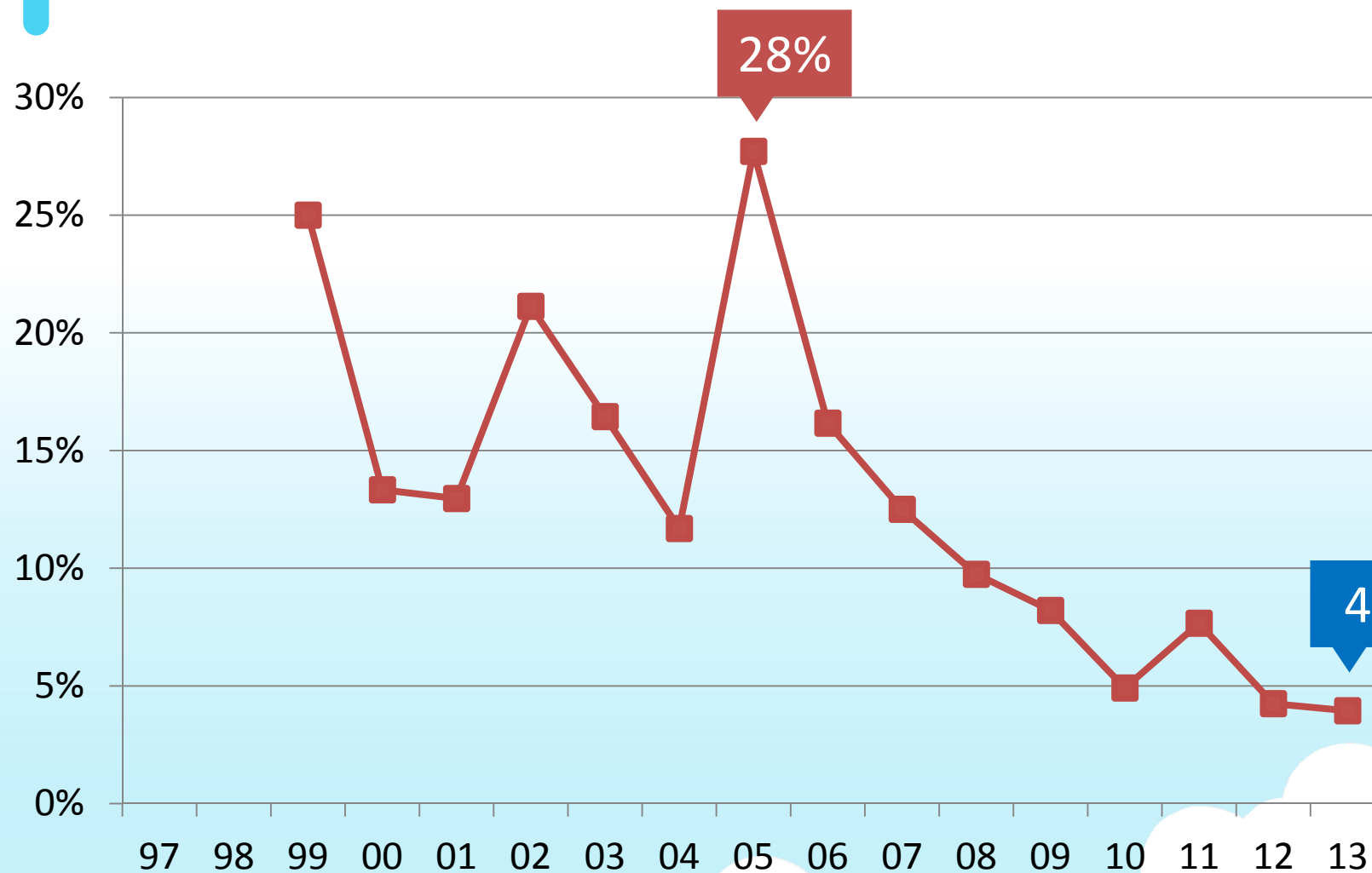
- ・ 「公明正大」
- ・ 「説明責任と質問責任」
- ・ CSM（セキュリティ委員会）



# 制度いろいろ

1. **社外相対評価（市場性）** + 社内絶対評価
2. ストックオプションの廃止と社内持ち株会（100%の補助金）の設置
3. 最大6年の育児休暇
4. **退社しても再入社**できる育自分休暇
8. 自由に作れる部活動（年1万円/人）
9. お誕生日会（3,000円/人）
10. 部内イベント支援（年1万円/人）
11. 喜びの叫び（四半期の全社懇親会）
12. 仕事Bar（仕事について語る場。1,500円/人）
13. イベント10（単発のイベント補助。一回半額/人）
14. **人事部感動課**（社内に感動を作る専門職種）

# 離職率の低下



## その他の成果

- 産休後の復帰率100%
- **女性社員比率が約4割に上昇**
- 短時間勤務の女性社員が執行役員(管理部門長)に
- 社内結婚33組
- 社長もフリーアドレス化
- 震災時、全員が在宅勤務する中で決算発表
- 過去に退社した社員のうち6名が復帰
- 5年目までの新卒採用社員100名のうち、育自分休暇を使わずに退社したのは3名のみ
- 働き甲斐のある会社ランキング 3位(中堅企業部門)



# 経営方針

## チームワークあふれる 「社会」を作る

- 優れたグループウェアの開発
- チームワークを高める手法
- グローバルへの展開

チームワーク向上

## チームワークあふれる 「会社」を作る

- 個性を重んじる
- 公明正大
- 自立と議論の文化

個人の幸福

多様性

自立

公明  
正大

## 人事制度の方針

# 「100人いれば、 100通りの人事制度があつてよい」

従業員一人ひとりの個性が違うことを前提に、  
それぞれが望む働き方や報酬が実現されればよいという考え方。  
**公平性よりも個性を重んじる**ことで、一人ひとりの幸福を追求する。

「我が社には多様性がない」と考える**ダイバーシティ経営とは逆に**、  
「すでに十分多様なメンバーが集まっている」と考える。

**ご静聴ありがとうございました**