

cybozu.com

多様性を活かしたチームワーク

サイボウズ株式会社
代表取締役社長 青野 慶久
事業支援本部長 中根 弓佳

自己紹介



あおの よしひさ

青野慶久 (twitter:@aono)

1971年生まれ 43歳 A型

愛媛県今治市玉川町鈍川出身

鈍川小、玉川中、今治西高

大阪大学工学部 情報システム工学科卒

パナソニック(旧松下電工)に3年間勤務

1997年8月に松山で起業

2005年4月より代表取締役

息子二人、二度の育児休暇を取得

2015年2月、第三子誕生予定

自己紹介：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

1999年：大阪ガス株式会社入社。

2001年：サイボウズ株式会社入社。

2007年：産前・産後、育児休暇取得（1回目）

2009年：産前・産後、育児休暇取得（2回目）

2014年：執行役員 事業支援本部長（現在）

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。

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
業 績	連結売上 5,197百万円(経常利益 264百万円) 2013年12月期
従 業 員 数	連結 513名(役員・派遣含む) 2014年9月末 平均年齢 32.9歳



グループウェアとは？

cybozu.com

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



7,000 (百万円)

6,000

5,000

4,000

3,000

2,000

1,000

0

■ クラウド
■ パッケージ

97 98 99 00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14

15期(11)より連結での業績。3期(99)は半年決算。16期(12)は11カ月決算

cybozu.com (自社クラウドサービス)

アプリが揃ったすぐに使える
グループウェア

サイボウズ **Office**



Garoon

メールワイズ

顧客やパートナーによる
アプリケーションや
ソリューション

多様な業務に対応できるプラットフォーム



kintone
on cybozu.com

信頼性の高いインフラ

cybozu.com

安定運用

- FISC基準の国内IDCのみ
- 全レイヤで多重化
- 24/365の有人監視
- 障害検知と復旧の自動化
- ISMS認証を取得

東日本と
西日本に

データ保全

- RAID6 の冗長化構成
- RAID1 ミラーリング
- 14日分のバックアップ
- 国内に遠隔でデータを保管
- 手順書の遵守と人災対策

リストア
できる

認証

- 個別のサブドメイン
- 任意のID設定とロックアウト
- IPアドレス制限
- 個別のクライアント証明書
- 10年間の監査ログを保管

ログイン画面
から完全分離

個人別
に管理



好侍食品 × 才望子
朝日啤酒
共同研讨会报告

产品信息 Products

推荐办公助手
G Garoon Lite
建议使用人数
10 名
内部邮件、工作委托、通知公告、设备预约以及电子化申请、日程共享等一体的办公平台。> 更多才望子Garoon Lite系统介绍
免费试用申请

集团办公平台
Cybozu Garoon
建议使用人数
50 名
可为中大型企业用户搭建统一又不失活泼个性化的信息共享平台，实现现代化电子商务办公。> 更多才望子Garoon系统介绍
免费试用申请

立即上手，操作简单
云端 WEB 数据库
kintone
销售管理、销售部管理、投诉管理
公司内部数据统一管理

才望子办公系统的
专用智能手机应用程序
KUNAI

才望子日本HP 点击进入 日本语 中文
网站导航 文字大小 小 中 大

首页 HOME 产品信息 PRODUCTS 导入案例 CASE 试用申请 REQUEST 企业信息 ABOUT 业务咨询 BUSINESS





USでの
導入企業
20社



ワーキングマザー動画

cybozu.com

働くママたちに、よりそういうことを。

●キャスト & スタッフ ●Movie エピソード ●動き方を考える



『大丈夫』

ちゃんと、君を愛せているだろうか
いつも不安になる
「私は、大丈夫だろうか」

Twitter Comments ご感想やご意見をぜひ投稿してください リツイート

「ついでにいふる」のが一番最後でこうしたこと、それは「何もかってないこと」とい قوله。

【反省】男性クリエイターはなかったなってなった。働くママの「本当の気持ち」 サイボウズのムービー制作の裏側】サイボウズ式
<http://t.co/0D6pWmWj3>

shinsu

このサイボウズのお問い合わせの奥さまの奥様がいい目を置いて、よくお隣面でこういううなづいてる四歳生のお母さんを愛する。――

てまりん

サイボウズのこのCM、例比喩、だなあ。。。数々大変なママのことだけ書いて、自分たちがどう解決するかとか脚本もなし。むしろかくて好結構かわいめにうなづつう

**高嶋の取扱を担当しました。**およそごく西野からたなー!【new】【反省】女性クリエイターはなかったなってなった。働くママの「本当の気持ち」 サイボウズのムービー制作の裏側】サイボウズ式
<http://t.co/n2rLvnG9H>

tearose

これはこれでいいんだけど、同じくらう!字幕で苦労しているひだりっているところ、「ママであり、女」一西田千葉さんの語る「仕事」と「育児」
[@HuffPostJapanさんから](http://t.co/1WV4h0nO)

Kah

サイボウズの首回6年って結構らしいんじゃなあ。ちょっと好感触で会社なり。

**大丈夫じゃねーよ**
<http://t.co/yzeBvkyj>
サイボウズ ワークスタイルムービー「大丈夫」
<https://t.co/GqCq9yGGr>

tearose

ブログを更新しました。
『サイボウズのCMがぐっくくる』『働くママ』をテーマにしたショートムービー→
<http://t.co/34W4m6npx>

tearose

サイボウズさんの動画、『大丈夫』は、ワーフィングママを題材に、働き方改革を考えるという意味ではないよね。#勝手オルタナトーキhttp://t.co/PnU0lQ9yA

Takemoto Yagihita

【もしペビ】コソダテとキラリアの立体を周辺開発課題 <http://t.co/7JX0TfE> 医療生産からサイボウズの例のCMに因げて。

くさかわ

Facebook comments

コンピュータ-2000件

 **Akane Yamada** 親知頃 石川謹市
主考問題がまったく異なる。
選択してね！ 会場をフォローする「会場監視」

小田 雅也 東京大学文理
女性も草薙剣で西門町を暴進なんてできない。200億円の不況対策を施すなど一ケタイング。しかも自らの実業だと子供のあざこぎで失笑なんとり難い。安皮(アシ)の仕事などしないでほんまはがうこのCMを作るような日本には、未来永劫男尊女卑など訪れないと。昔ちゃんや国際化など不可。

脚本 鈴木康太子
『思ひ出せない』は、たまに見せる強烈の大人が前に、その子育て大失敗かなって不安になる。みなさんに支えられて先が出来る仕事に、このまま大失敗かな、つくづくなる。
でもからうこそ、田川栄のその後大事に思う。次回より『生後』のストーリーを期待します。ナリにも! なりの立場と気持ちがあるから。
追憶 いいな! 1~1・深枝をフォローする・18歳問題

 **青葉 香音** 共感部 伸洋五
日々男性陣も日々の生活を見直す必要がありますね。
春の色彩を理解

チームあるところ
サイボウズあり

サイボウズはチームワークの効果・効率・満足・学習を高め、
チームワークあふれる社会を創ります。

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

「100人いれば、 100通りの人事制度があってよい」

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。

- そもそも人間は**多様**である。お互いの個性を認め合い、自分らしくいられることには**幸福感**が伴う。
 - それぞれがもつ**多様な強み**を活かすことで、より**生産性**を高められる。
 - 我々の組織が**多様性**をもっていなければ、**多様な顧客**のニーズに応えていくことができない。
 - イノベーションを起こすには**多様性**が必要。**多様な考え方**を**尊重**して**議論**し、**多様なスキル**を組み合わせることでイノベーションを起こせる。
 - より多くの人にチームに加ってもらえる。(Inclusion)
 - リスクが分散され、変化に強くなる。(Sustainable)
-

サイボウズの人事制度

歴史から紐解く

これまでの人事制度

1期～4期 個別評価

▼ 人員増加。年功主義ではない成果主義の人事制度を導入。

4期～5期 目標管理・成果主義人事制度

▼ 評価の納得性に疑問。達成度評価：市場評価：360度評価 = 6 : 3 : 1で導入。

6期～8期 市場評価、360度、相対評価

▼ 一体感の希薄化。シンプルな評価制度に。能力評価、絶対評価を導入

8期～11期 PS制度

▼ 人材不足の深刻化。働き方の多様化に対応。

11期(2007年)～現在 多様化を受け入れる人事制度

▼ 様々な多様化に対応する人事制度（働き方、評価、コミュニケーション、ほか）

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。

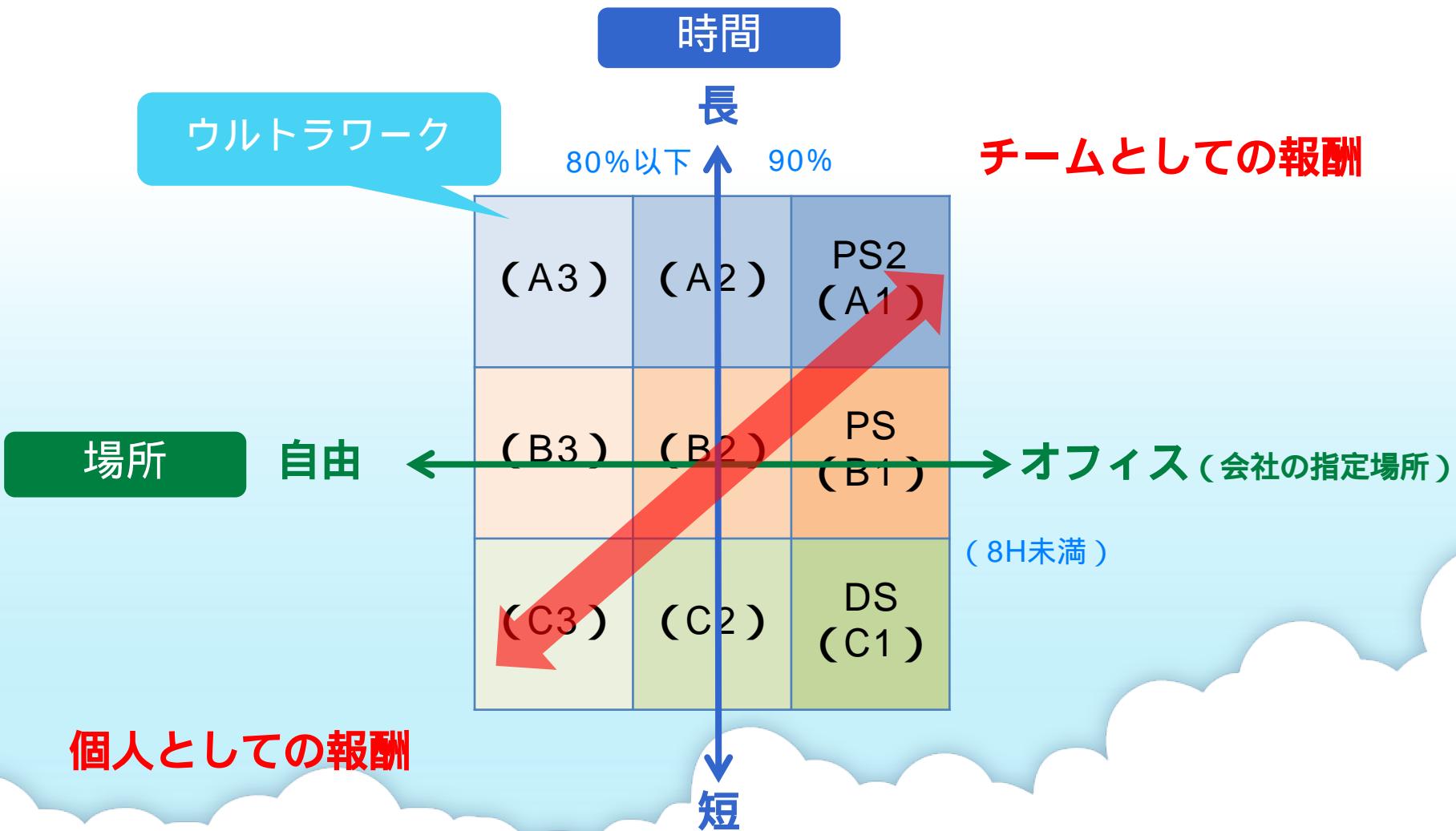
3. ライフ重視の支援

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

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～



新たに加えられた目的

危機管理

夏の電力不足 / 計画停電、原発の放射能問題で、
出社が難しい場合に普段どおりの業務を遂行できるようにする。



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、力ネ、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。

その他の制度

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**
5. 自由に作れる部活動（年1万円/人）
6. お誕生日会（3,000円/人）
7. 部内イベント支援（年1万円/人）
8. 喜びの叫び（四半期の全社懇親会）
9. 仕事Bar（仕事について語る場。1,500円/人）
10. イベン10（単発のイベント補助。一回半額/人）
11. 人事部感動課（社内に感動を作る専門職種）

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

多様性の中で

チームワークを向上させる仕組み

コミュニケーションの場

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10
- 感動課 など



子育て・育児

風穴さんのひとりスペー
するみたいなイメージが
独立したスペースを作る

ここは有益無益に関係な
も、大歓迎いたします。

碧水 貢雄

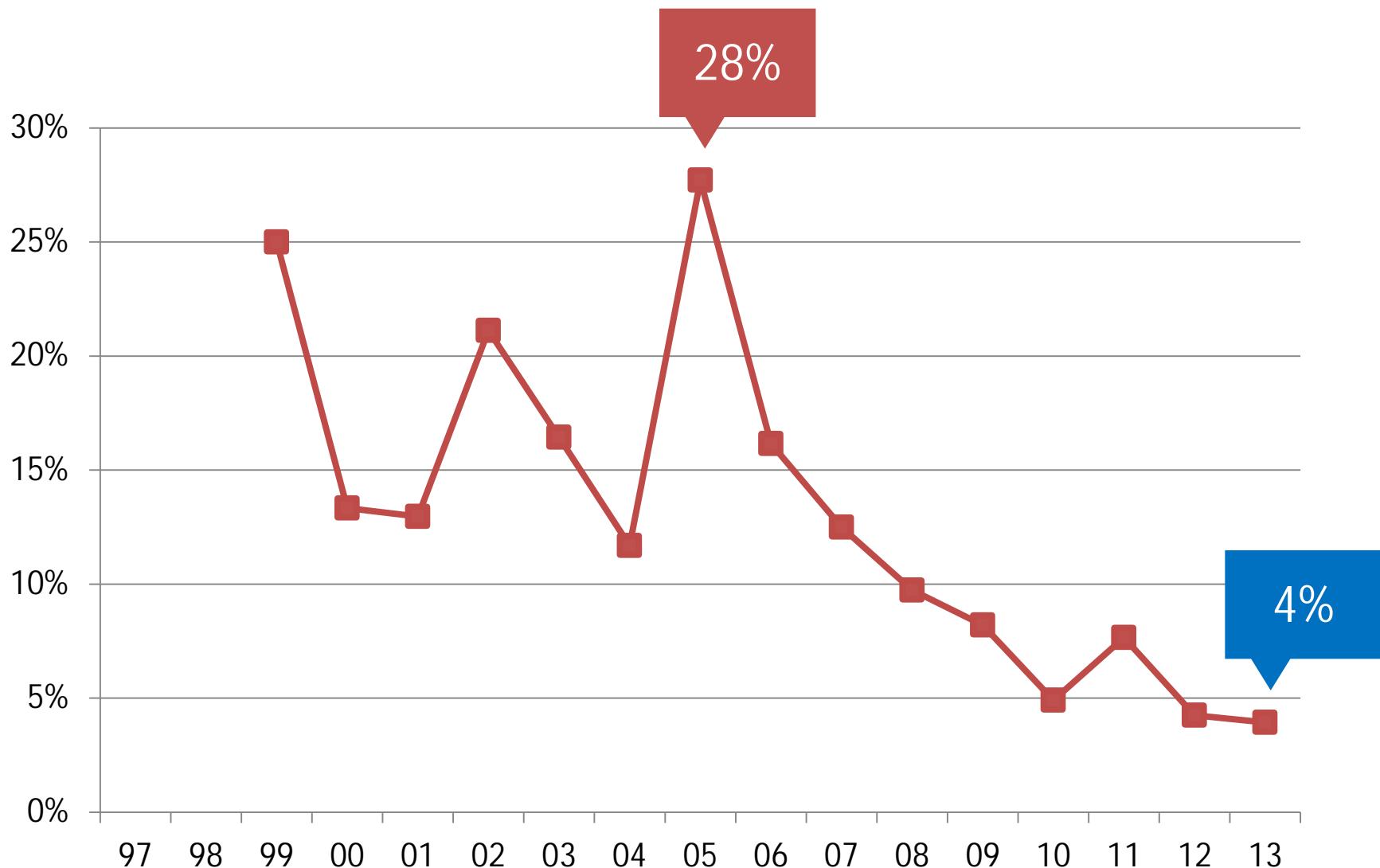
北海道へ移住旅行に行つた姉のアパート近くに施設(い
いかな島、こーごーセン)。

ジンイイカンセキもメロンやアイスもイカめしも食べれて
何もでてきて本当に充実した4日間でした!

車の走り走って、で転んで全身足だらけになってみんなに油断をかけた
りしきけど大きな事故なく無事に帰って来られて良かったです。

離職率の低下

cybozu.com



サイボウズ単体

- 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12位(中堅企業部門)

にっけい子育て支援大賞

第3回（2008年）大賞受賞者	
【企業】	▼ソニー 20日間の育児休暇など各種制度が総合的に充実。
	▼資生堂 事業所内託児所の他社への開放など企業の支援を先導。
	▼高島屋 5つの育児勤務制度で柔軟な働き方を可能にしている。
	▼オリックス 産休・育休中の社員の職場復帰に手厚い支援を実施。
	▼サイボウズ ワーク重視とライフ重視の2つの働き方を準備。
【地方自治体】	▼山形県東根市 子育て支援施設を核にNPOと行政が連携。



平成25年度 ダイバーシティ企業経営100選



	情報通信業	駿	ン
24	S C S K 株式会社 東京都	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	株式会社ダンクソフト ★ 東京都	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	株式会社クリートナーリビングフ 東京都	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	サイボウズ株式会社 ★ 東京都	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	日本ヒューレット・パッカード株式会社 東京都	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	日本マイクロソフト株式会社 東京都	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

サイボウズの目指すチーム

ソーシャルチームワーク

場所や働き方等
個々の適度な距離感（多様な働き方）
を許容するチーム

長期的にチームの生産性を高めるため