

サイボウズ株式会社 様

(東京都中央区)



ホームページアドレス

<http://cybozu.co.jp/>

○御社の状況を教えてください。

- ・ 産業分類：情報サービス業
- ・ 事業内容：グループウェアの開発、販売、運用
- ・ 従業員数

	総数	男性	女性
正社員	339人	205人	134人

※2015年12月末時点

- ・ 正社員に占める女性の割合 (%) 36%
- ・ 部長職に占める女性の割合 (正社員)

	割合	男性	女性
部長職	9.1%	20人	2人

※課長相当職はなし。

○御社で、女性の活躍を経営戦略として考えられたきっかけを教えてください。

とりわけ「女性の活躍」を経営戦略としたわけではありませんが、離職率が高く人材が定着しなかったため、「より多くの方が、より成長して、より長く働ける環境を提供する」とポリシーを定め、ワークライフバランスに配慮した制度や、社内コミュニケーションを活性化する制度を採り入れていきました。

#### 多様な働き方を可能とする制度

サイボウズは、優秀な人材の採用・定着のために、働き方の選択肢を増やしてきました。今後も、個人・チーム両方の生産性を上げるためにも、多様性を受け入れる制度策定に取り組んでいきます。

○取組を進めていく中で社内での変化が感じられた事例はありましたか

育休から戻る社員が増え、育児中の女性社員も主要製品のプロダクトマネージャーや執行役員となり活躍しています。男性である社長も育児休暇や時短勤務をするようになり、男女共にライフステージに応じた働き方ができるようになりました。

○取組を進めていく中で従業員さんにどのような効果がありましたか。

退職する人が減りました。2005年に28%だった離職率は、現在は4%へと低下しています。

○取組を進めて御社にとってどのような効果がありましたか。（例えば、会社の業績につながった。優秀な人材が集まった。人材育成につながった。など）

多くのメディアにとりあげられるようになり、企業の認知・理解が進み以前より採用がしやすくなっています。また離職率も下がり、社員が定着するようになったため教育コストも下がっています。人事制度改革前に比べ、一人あたり平均で採用コストが約3分の1、教育コストが約2分の1に抑えられています。

○以下は、サイボウズ様のホームページより抜粋し、紹介させていただいております。

### サイボウズのワークスタイル

(<http://cybozu.co.jp/company/workstyle/>)

より多くの方が、より長く働ける環境へ

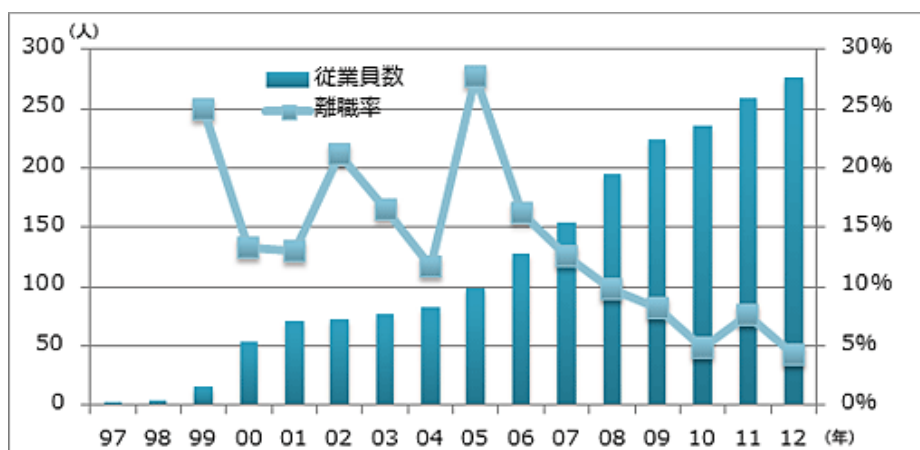
サイボウズは、グループウェアや公明正大な企業文化をベースに、多様な働き方を実現しています。



### 離職率は、28%から4%へ

とくに離職率が過去最高を記録した2005年以降、「より多くの方が、より成長して、より長く働ける環境を提供する」とポリシーを定め、ワークライフバランスに配慮した制度や、社内コミュニケーションを活性化する制度を採り入れてきました。その結果、離職率は28%から4%へと低下しています。

従業員数と離職率の推移



## 多様な働き方を可能とする制度

サイボウズは、優秀な人材の採用・定着のために、働き方の選択肢を増やしてきました。今後も、個人・チーム両方の生産性を上げるためにも、多様性を受け入れる制度策定に取り組んでいきます。

## 育児・介護休暇制度（2006年～）

最長6年間の育児・介護休暇制度。育児休暇については、男女問わず、子の小学校入学時まで取得が可能です。育児・介護短時間勤務制度とともに採り入れました。

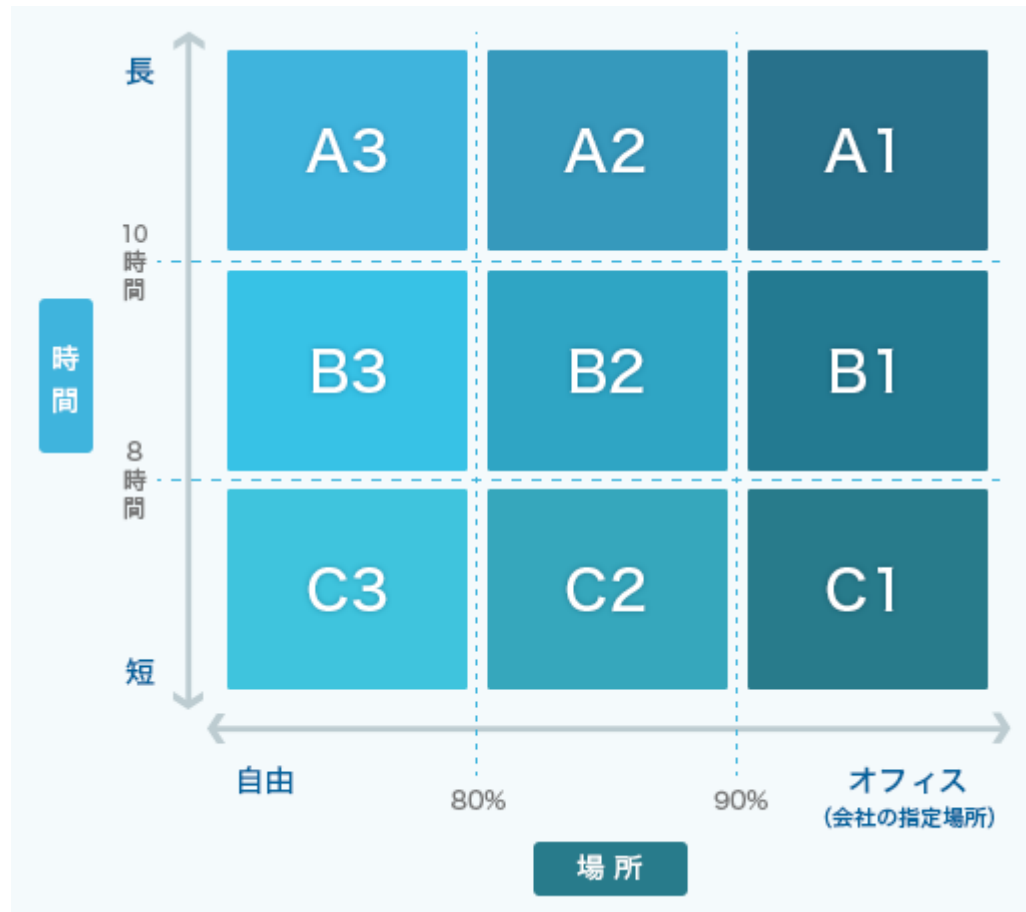


## 選択型人事制度（2007年～）

社員が、ライフスタイルの変化に合わせて働き方を選択できる制度です。

育児、介護に限らず通学や健康など個人の事情に応じて、勤務時間を決めることができます。

現在は、9種類から働き方を選択できます。



## 在宅勤務制度（2010年～）

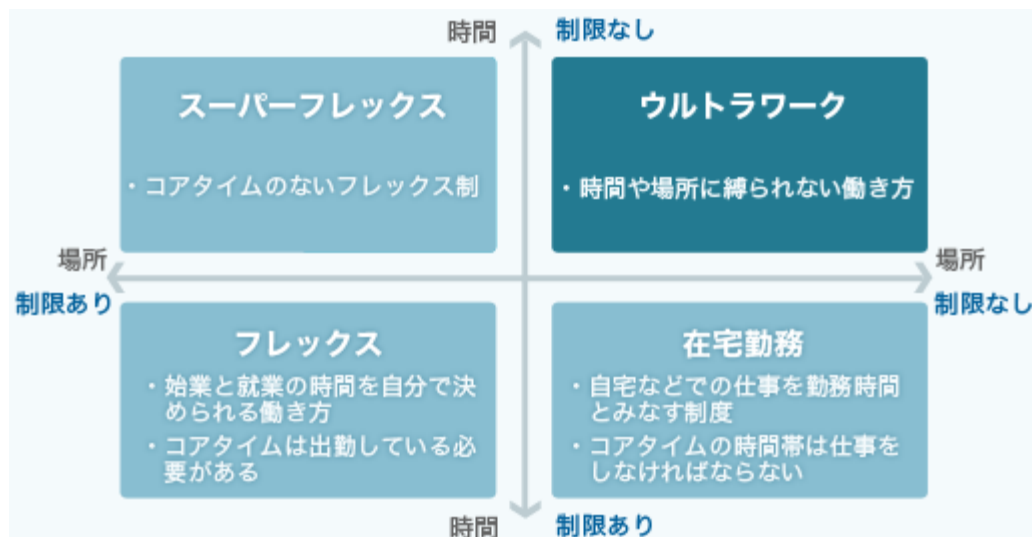
当初は月4回という制限がありましたが、2012年8月より下記「ウルトラワーク」制度を開始したため回数や場所の制限はなくなりました。



## ウルトラワーク（2012年～）

雇用契約書に定められた時間、場所と異なる働き方を、“単発で”することをウルトラワークと定義しています。従来の在宅勤務、時差出勤を含みます。「チーム」「個人」両方の「生産性向上」を目的に実施しています。

※「単発」の定義は、総労働時間のうち10%程度としています。おおむね1ヶ月を超えて、ウルトラワークが頻発する場合は、基本となる働き方を変更します。



### 育自分休暇制度（2012年～）

35歳以下で、転職や留学等、環境を変えて自分を成長させるために退職する人が対象です。最長6年間は復帰が可能です。



### 副業許可（2012年～）

原則として業務にマイナスとなるもの以外は、副業が可能です。

## 社内コミュニケーション活性化のための施策

社員同士の交流を促進し、チーム力を高めています。

### 部活動支援（2005年～）

本部をまたぐ5人以上で部活動が作れます。部員一人当たり年間10,000円を補助します。

### 誕生日会（2008年～）

誕生日会に一人あたり3,000円を補助します。

### 仕事 Bar（2009年～）

リラックスした雰囲気の中、真面目に仕事の話をする「場（Bar）」に、飲食費を支援する制度です。部署をまたぐ5人以上の会が対象。一人あたり1,500円を補助します。

### 部内イベント支援（2010年～）

部内での飲み会等に一人あたり年間 10,000 円を補助します。

### 感動課の設置（2011年～）

社内イベントや研修、日々の業務を感動的にするための専任担当者を人事部に配置。社員のモチベーションを高めることをミッションとしています。

### イベン 10（2012年～）

本部をまたぐ 10 人以上で、業務時間外に行う単発のイベントに対し、費用の半額を一人あたり上限 2,000 円まで補助します。

### ベースにある企業文化

制度が適切に活用されるよう、以下の企業文化を大事にしています。

「公明正大」の文化

「自立と議論」の文化

「率先垂範」の文化

「ルールより目的」の文化

制度や企業文化の詳細については、自社メディア「サイボウズ式」の記事をご覧ください。

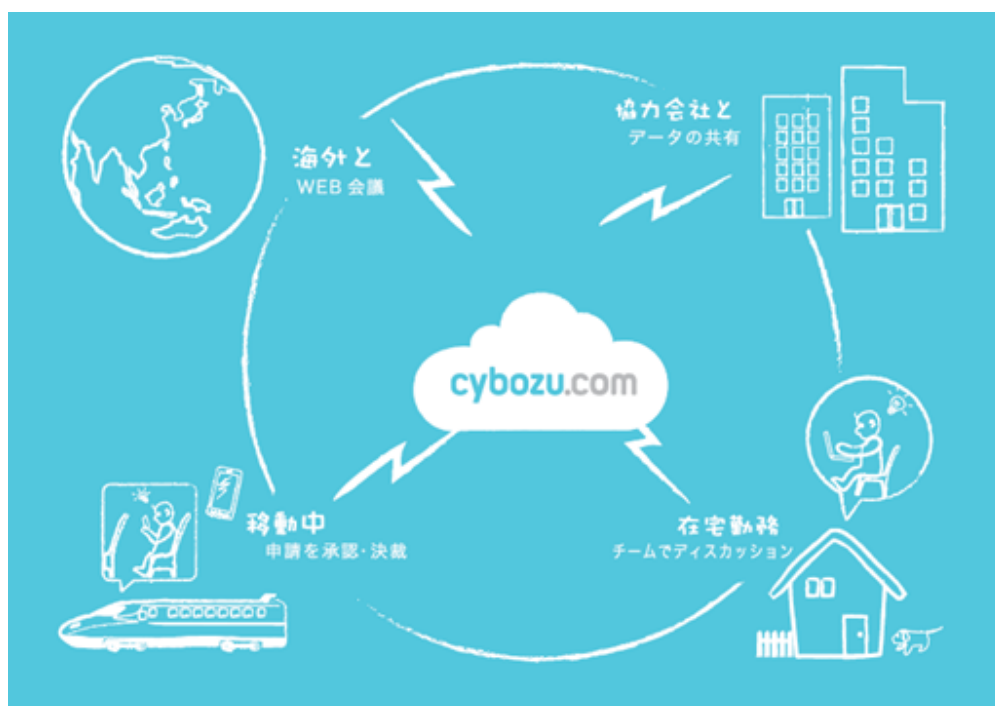
[なぜサイボウズは、働く「時間」と「場所」の制約をなくせたのか？](http://cybozushiki.cybozu.co.jp/?p=8328)

<http://cybozushiki.cybozu.co.jp/?p=8328>



## 「いつでも、どこでも」を可能にするテクノロジー

テクノロジーの進化により、オフィス以外の場所でも組織の情報基盤に安全にアクセスできる時代となりました。サイボウズが提供するグループウェアも、インターネット環境さえあれば、いつでも、どこでも利用できる[クラウドサービス](#)に進化し、多様な働き方を支えています。



## 社外からの評価

### 2008年

「子育てサポート認定事業主マーク」を取得

「第3回につけい子育て支援大賞」受賞

### 2011年

「就活 AWARD2013」働きやすさ・社員満足度項目において受賞

### 2012年

「日本の人事部 HR アワード」企業人事部門にて特別賞を受賞

### 2013年

「平成24年度東京ワークライフバランス認定企業」に認定

※東京都の「[TOKYO はたらくネット](#)」で取り組みの紹介動画が公開されています。

### 2014年

「働きがいのある会社ランキング」にランクイン

### 2014年

「ダイバーシティ経営企業100選」に選出

### 2015年

「働きがいのある会社ランキング」ベストカンパニー3位