

働き方改革に向けた愛媛労働局長による企業訪問

平成 29 年 11 月 30 日、濱本和孝愛媛労働局長は、サイボウズ株式会社カスタマー本部（松山市）を訪問し、カスタマーリレーション部 久保正明副部長 から働き方改革等の取組についてお話を伺いました。

企業概要

1997 年松山市内で 3 人で創業。2005 年頃は、いわゆるブラックな会社だった。「チームワークあふれる会社」「チームワークあふれる社会」を創ることをめざしている。その基本は情報共有にある。

ワークスタイル変革のため、「100 人いれば、100 通りの働き方がある」をコンセプトに、社員が自分にとって一番働きやすい働き方、自分のパフォーマンスを一番発揮できるような働き方をしてもらいたいと考えている。

このような取組の結果、2005 年当時 28% であった離職率が、2015 年には 4% となっている。

離職する者が多いということは培ったノウハウが流出することであり、会社の存続にとっても打撃である。また青野社長自身が育休を取得したことも大きな転機となった。

まず制度を整え、より多くの方がより長く成長して働くことのできる会社を目指した。

幹部が考え方や行動を自ら示すことにより基本的な信頼感が持てる風土づくりを行っている。

取組内容・制度等

- 「キャリアマイインターン」能力を持つママに就労のきっかけをつかんでもらう
- 「子連れ出勤」営業を複数体制にし、商談中は片方が子供の面倒を見るなど協力
- 勤務形態は時間×場所のマトリクスのパターンから選択することができる
- 「ウルトラワーク」究極のリモートワークも可能
- 「6 歳までの育休」3 歳までの取得者が多い
- 「複業」基本的には申請不要
- 「仕事 Bar」飲みながら忌憚のない意見を出し合う
- 「育自分休暇」35 歳未満であれば、退職後 6 年以内なら復帰が可能
- 「人事部感動課の設置」感動を集めて発信
- 「部活動の奨励」5 人以上で部活動と認め会社から補助
- 「グループウェア内にバーチャルオフィスの設置」
- 「ローカルプロモーション」学生の認知度が 16% から 46% に向上



今後の取組に向けて

濱本局長は、「給与だけでなく、働く人が働きやすい職場を作っていくことが基本。それを求める学生も多くなっている。中小企業ではトップと従業員との距離が近い。まずはトップの意識を変えてもらうことが肝要だと考える。その上で、中間層も意識を変えてもらわなければならない。「風土」を変えていくことはとても困難を伴うと思うが、そのあたりはまた次の機会にぜひお聞きしたい。」と要請しました。

これに対し、久保副部長からは、「当社では松山市と協定を締結した。協定に基づく事業として松山ワークワク部を立上げ、市内で活動に賛同してくれる企業を募っている。」との発言がありました。



サイボウズ株式会社

松山オフィス 松山市二番町 3-7-12
事業概要 情報サービス業
従業員数 386名（企業単体）