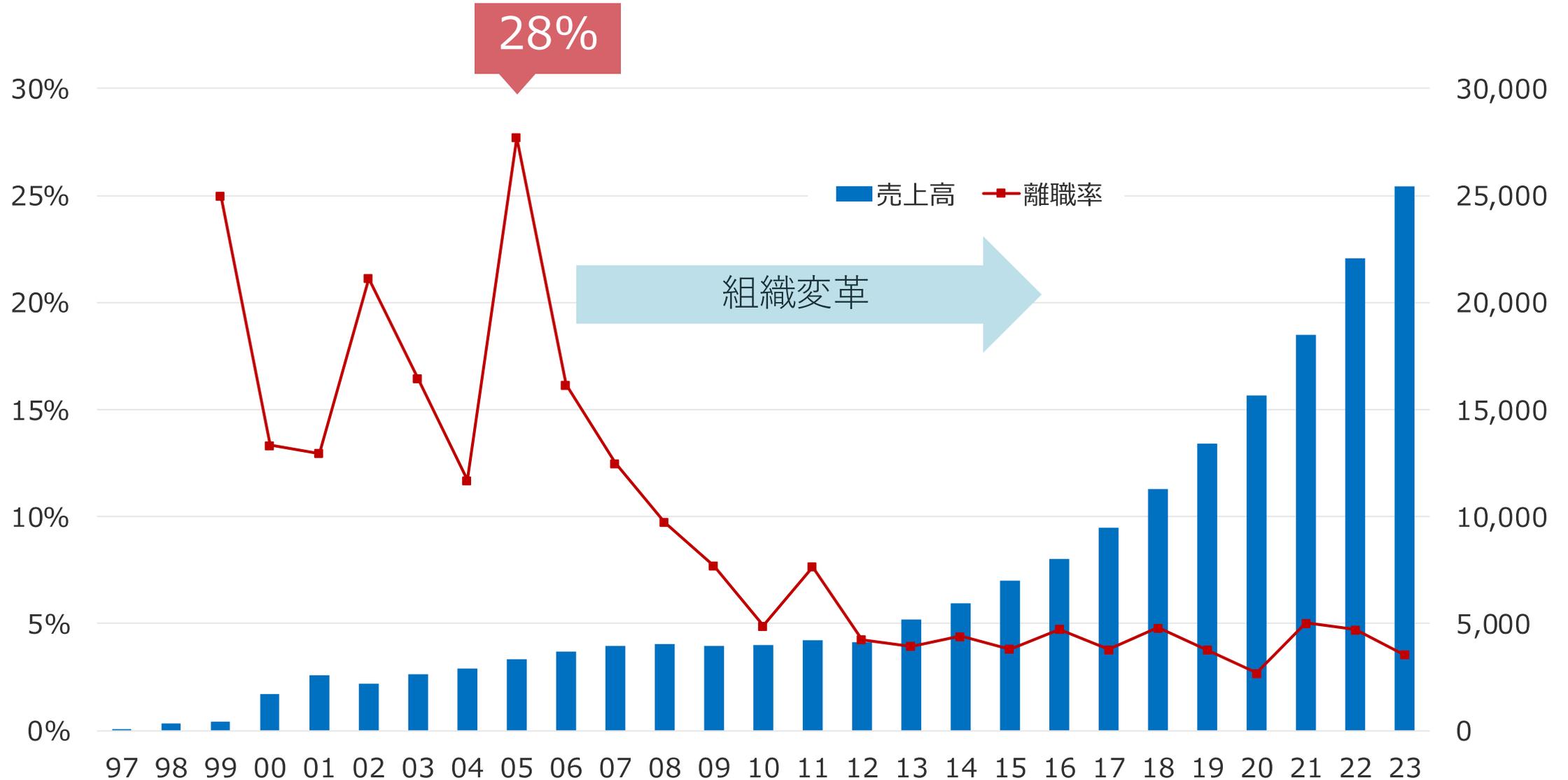


離職率と売上高



存在意義
Purpose

チームワークあふれる社会を創る

文化
Culture

1. 理想への共感

共通の理想を作り、理想に共感して行動する

2. 多様な個性を重視

多様な個性を重視し、互いに活かす合う

3. 公明正大

オープンな信頼関係の基盤を作る



4. 自主自律

一人ひとりが個人としての主体性を持ち、
よりよいチーム作りに関わっていく

5. 対話と議論

お互いの考えの前提を理解し、論じ合って意思決定をする

100人100通りのマッチング

働く時間

働く場所

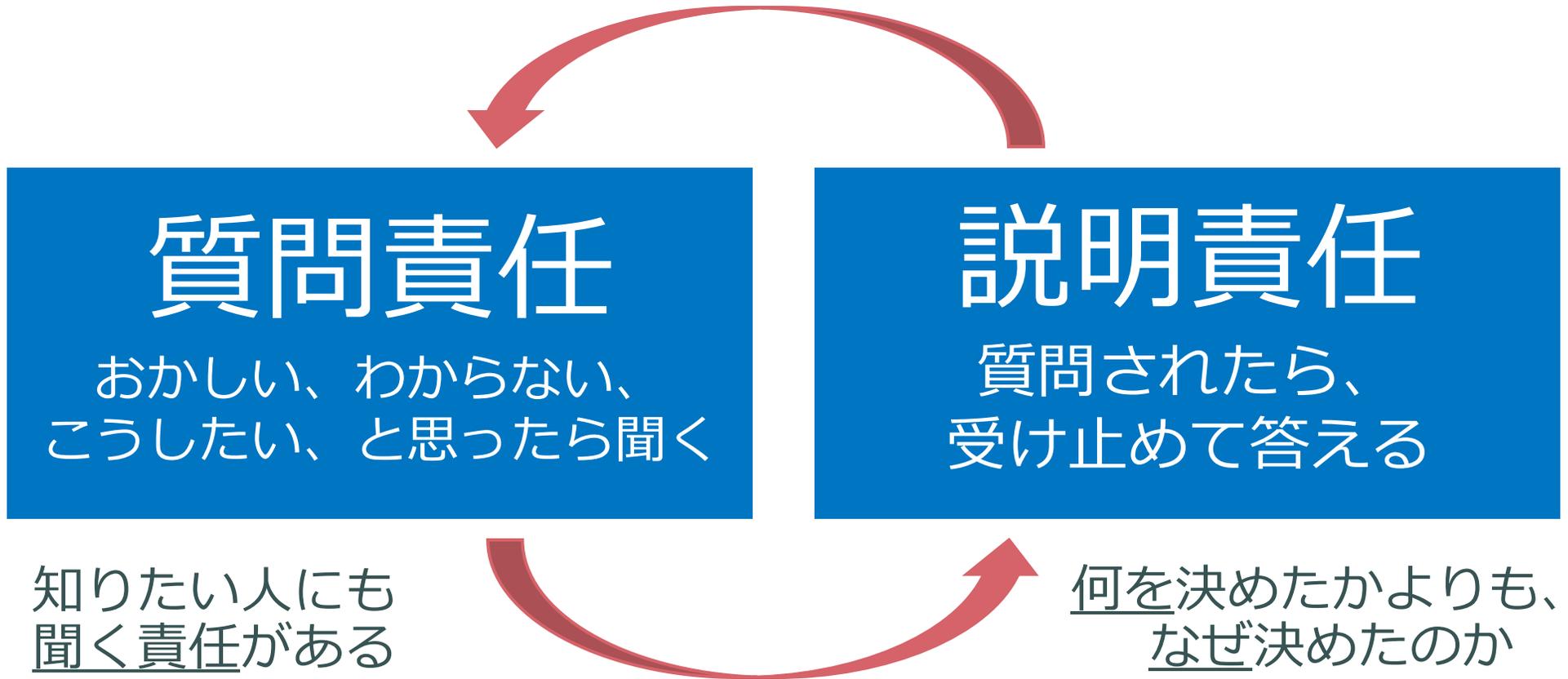
業務内容

報酬

など

- チームの生産性も上がり、メンバーの幸福度も上がるポイントを探求
- 平等よりも個性を重視。
制度の目的に合っていれば、制度の使い方に選択肢があるケースも多い。
- 実態に合わなくなれば、メンバーの意見も反映しながら見直す

納得度を高め、チームの改善を生む コミュニケーションの循環



言いたいことがあれば言おう。ただし丁寧に誠実に。
共通の考え方をベースにすると、建設的に議論できる。

オフィスは生産性と幸福度向上のためのツールの一つ

■ オフィスコンセプト：Big Hub for Teamwork

情報やヒトがつながるきっかけが生まれ、つながりが深まり、
エコシステムを含めたサイボウズチームが共通の理想を感じられるチームワークの中心拠点

共感

共感を高め、広げる

コミュニケーション

リアルコミュニケーションを促進する

パフォーマンス

個人とチームの
パフォーマンスを
高める

ショーケース

働き方と、
それを実現する
しかけを見せる

効率

効果的な投資をする



多様性を重視することが組織の成長に繋がった



働き方の多様化へのチャレンジ

1. 働く**時間**の選択（残業なし、短時間勤務、週3日勤務）
2. 都合に合わせて働く**場所と時間帯**を選べるウルトラワーク
3. 最大**6年**の育児休業
4. 子連れ出勤
5. 副業(**複業**)の自由化（誰でも会社に断りなく副業可）
6. 退社しても**再入社**しやすいアルムナイ採用（卒業生向け採用）

現場の意見を踏まえて変化させる = 組織の進化・改善 【例】

■ サイボウズのテレワーク 制度面変遷

ルール		テレワーク導入初期		テレワーク成長期	現在	
		試験運用	本運用	1～3年後	導入10年後	コロナ対応
対象	対象者	一部社員	全正社員	全正社員	全正社員	正社員以外も適用
承認 評価	事前申請	必須	必須	当日申請も可	申請不要	申請不要
	上長承認	必須	必須	必須	承認不要	承認不要
	事後報告・評価	報告必須 上司は○×△評価	報告必須 上司は○×△評価	任意	任意	任意
共有	スケジュール登録	必須	必須	必須	必須	必須
時間 回数 場所	勤務時間制限	9-18時のみ	9-18時のみ	制限なし	制限なし	制限なし
	回数制限	月4回まで	月4回まで	条件付きで 月4回以上可	制限なし	制限なし
	場所制限	あり	あり	制限なし	制限なし	濃厚接触避ける
監視 対話	チャット接続	Skypeでチャット 可能にしておく	Skypeでチャット 可能にしておく	Skypeでチャット 可能にしておく	Zoomでチャット 可能にしておく	Zoomでチャット可 能にしておく