

チームのことだけ、考えた。

～ 女性も男性も輝く社会へ～

講師 あおの よしひさ
青野 慶久さん

サイボウズ株式会社 代表取締役社長
「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」メンバー

プロフィール

1971 年生まれ。愛媛県今治市出身。
大阪大学工学部情報システム工学科卒業後、
松下電工（現 パナソニック）を経て、
1997 年 8 月愛媛県松山市でサイボウズを設立。
2005 年 4 月代表取締役社長に就任（現任）。
社内のワークスタイル変革を推進し離職率を 6 分の 1 に低減するとともに、
3 児の父として 3 度の育児休暇を取得。
また 2011 年から事業のクラウド化を進め、有料契約社は 13,000 社を超える。
総務省ワークスタイル変革プロジェクトの外部アドバイザーや
CSAJ（一般社団法人コンピュータソフトウェア協会）の副会長を務める。
著書に『ちょいデキ！』（文春新書）、
『チームのことだけ、考えた。』（ダイヤモンド社）がある。



平成28年8月26日（金）、サイボウズ株式会社 代表取締役社長の青野慶久（よしひさ）さんをお迎えして、公開講座を開催しました。

「人事制度」や「働き方の多様化」について、具体的にお話しいただきました。
参加者の皆さんそれぞれが、自分の生活や働き方について考えるよい機会になりました。



講演会の内容の一部をご紹介します

まず人事制度の方針として、「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」と語られました。

さらに働き方の多様化に必要なものとして、「風土づくりが大切。社員同士が建設的に話し合い、情報を隠さず嘘のない風土を浸透させなければ」と語られました。

青野さん自身3児の父親で、2週間の育児休暇を取得したり、16時に退社する勤務スタイルを半年間続けたりされたそうです。ご自身の育児体験から「育児は市場創造。仕事より大事。育児は人類最大の仕事」だと気付いたそうです。「まず、リーダー自らが仕事と子育てに励む姿を見せて。社会を変える力がある中小企業から率先して新しい働き方を実践してほしい」と呼びかけられました。

まとめの言葉として、

「働き方の多様化を進めることで、一人ひとりの異なるモチベーションを引き出すことができる」

「“制度”だけでなく“ツール”と“風土”を改善することが大きな組織変革につながる」

「日本最大の問題である少子化を解決するためにも、働き方の変革は重要」と語られました。

「変える覚悟、変わる覚悟が大切。強い気持ちで日本を変えていきましょう！」と熱いメッセージで締めくくられました。

アンケートより

当日は 150 名の方にご参加いただきました。
今回は 8 割以上が働いている方でした。
社内研修の一環としてご参加いただいた方も
多数いらっしゃいました。

●人事制度について
大変参考になった

●働き方の多様化が
個人だけでなく、企業にとっても
必要だとわかった

●講師が紹介された具体的な
取組がとても参考になった

●自分の生活や働き方について
考えるよい機会になった

コムズで研修中のインターンシップ生3名が、
準備から受付までスタッフとして活躍しました！



講演を聞いたインターンシップ生の感想を掲載します。

数年前から、ブラック企業や過労死といった問題を度々耳にし、社会人になることに対して不安が募っていました。しかし、今回の講演で、いままでの社会の風潮が変わろうとしていることを実感しました。

サイボウズには、「多様性」があると感じました。ワークスタイルを個人が自由に決定できるようにしたところ、女性も離職せずに働くことに繋がりました。また、育休もとりやすくしました。他にも様々なものがありますが、このように社内で「多様化」を図った結果、全員が働きやすい環境が整い、労働における男女共同参画が実現できたのです。“リーダーが変わることが大事”だと青野さんはおっしゃっていましたが、今回の講演会の参加者には管理職の男性が多かったように感じました。それだけでも、社会変革の流れになっていると思われれます。

私が来年就職活動をする際は「イクボス企業同盟」を結んでいる企業に注目したいと思います。学生のうちにこのような大変貴重なお話を聞くことができ、将来について考えるよいきっかけになりました。



井上さん



岡さん

就活を来年に控えた今、青野さんの講演会に参加させていただいたことは将来の自分の働き方について考えるよい機会になりました。制度というものは作られるだけではなく、実際に運用されなければ意味がありません。そして、そのためには「仕事をいかに共有するか」「企業の風土を改善すること」の二点が重要であるとわかりました。また、社員が制度について提案していることを知り、制度は与えられるだけのものではないと感じました。講演会の中で、「説明責任・質問責任」という言葉がでてきましたがこの言葉からも、能動性が必要とされると思いました。一人ひとりが自分で考えその意見を発信していくことが、働きやすい環境を作っていくことにつながるはずです。就活を行う際に何を軸として考えるかは人それぞれですが、私にとって今回の講演会の内容はとても参考になるものでした。

私は仕事に対して「男性は定年退職するまで働き続ける。女性はごく一部の人のみ仕事をするが、大半の人は離職してしまう」という固定的なイメージを抱いていました。しかし青野慶久さんの「100人いれば100通りの人事制度」という働き方の多様化の考え方により、私の固定的なイメージは大きく変わりました。男性・女性関係なく個人の働き方を多様化することは、様々な人が働きやすく生きやすい社会を作り出すために重要なことだと考えました。そのためには個人の努力だけではなく、企業や社会も努力し協力することが大切だと思います。今回講演に参加させてもらい、働くことに対して希望を持つことができました。今後の学生生活や就職活動に生かしていきたいと思っています。



星野さん