

サイボウズ株式会社

第 27 回定時株主総会

2024 年 3 月 30 日

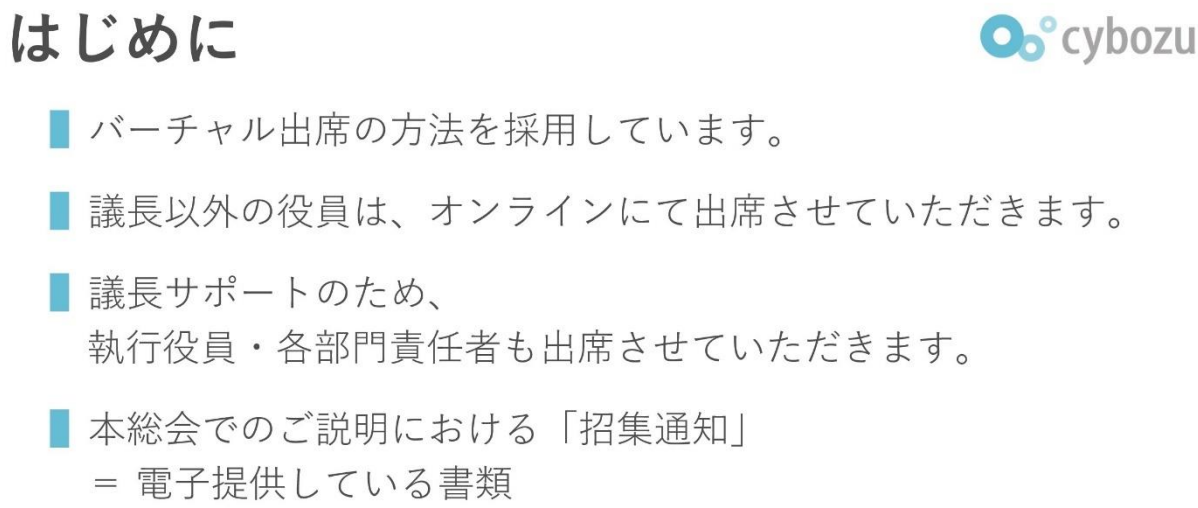
イベント概要

[企業名]	サイボウズ株式会社
[企業 ID]	4776
[イベント言語]	JPN
[イベント種類]	株主総会
[イベント名]	第 27 回定時株主総会
[決算期]	2023 年 12 月 31 日
[日程]	2024 年 3 月 30 日
[ページ数]	59
[時間]	13:30 – 15:16 （合計：106 分、登壇：43 分、質疑応答：63 分）
[開催場所]	インターネット配信
[登壇者]	18 名

代表取締役社長	青野　慶久（以下、青野）
取締役 執行役員 経営支援本部長	林　忠正　（以下、林）
取締役	神崎　優子（以下、神崎）
取締役	森岡　貴和（以下、森岡）
社外取締役	北原　康富（以下、北原）
社外取締役	渡邊　裕子（以下、渡邊）
常勤監査役	田畑　正吾（以下、田畑）
社外監査役	小川　義龍（以下、小川）

社外監査役　植松　則行（以下、植松）
執行役員 人事本部長 兼 法務統制本部長　中根　弓佳（以下、中根）
執行役員 カスタマー本部長 兼 サイボウズ・コネクトシー株式会社
代表取締役社長　関根　紀子（以下、関根）
執行役員 事業戦略室長 兼 マーケティング本部長
栗山　圭太（以下、栗山）
執行役員 開発本部長 兼 サイボウズ・ラボ株式会社 代表取締役社長
佐藤　鉄平（以下、佐藤）
執行役員 ソーシャルデザインラボ所長　中村　龍太（以下、中村）
執行役員 営業本部長　玉田　一己（以下、玉田）
取締役候補　岡田　陸　（以下、岡田）
取締役候補　田岡　朋弥（以下、田岡）
社外取締役候補　熊平　美香（以下、熊平）

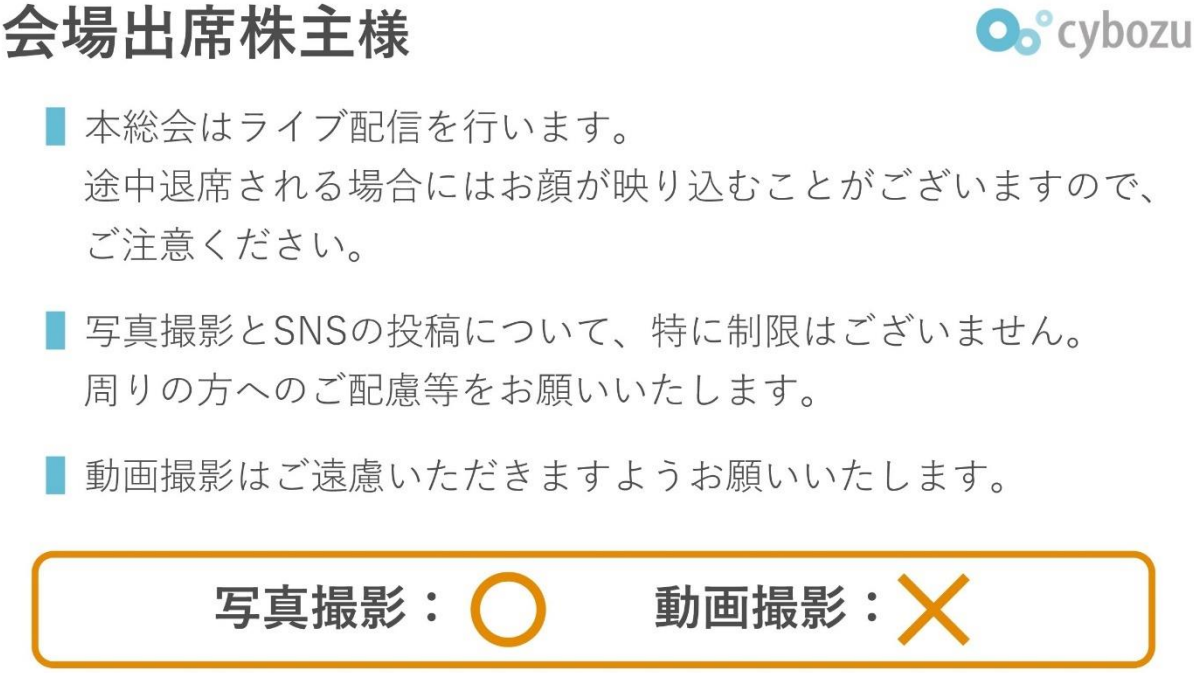
登壇



司会：本日は、サイボウズ株式会社、第 27 回定時株主総会にご出席いただき、ありがとうございます。

本総会は、インターネットによるご質問や、議決権行使を可能とするバーチャル出席の方法を採用しています。代表取締役、青野を除き、取締役 5 名、監査役 3 名はいずれもオンラインでの出席とさせていただきます。また、本日は議長をサポートする執行役員および各部門責任者もオンラインで出席させていただいております。

なお、当社は昨年より、株主総会招集通知、参考書類、計算書類等の電子ファイルを電子提供措置として、当社 Web サイトならびに東証 Web サイトに掲載しておりますが、本総会での説明では、便宜上、電子提供しております書類を招集通知と申し上げます。



それでは、株主総会の開会に先立ち、注意事項をお伝え申し上げます。

まず、会場出席株主様向けの注意事項です。

本総会はライブ配信を実施しております。株主様のプライバシーに配慮して、映像は前方の議長席を中心に撮影しておりますが、途中退席される場合には、お顔などが映り込むことがございますのでご注意ください。

写真撮影や SNS への投稿について特に制限はございませんが、動画撮影のみご遠慮いただきますようお願いいたします。なお、写真撮影にあたっては、周りの方のお顔などが映り込まないようご配慮ください。

会場出席株主様

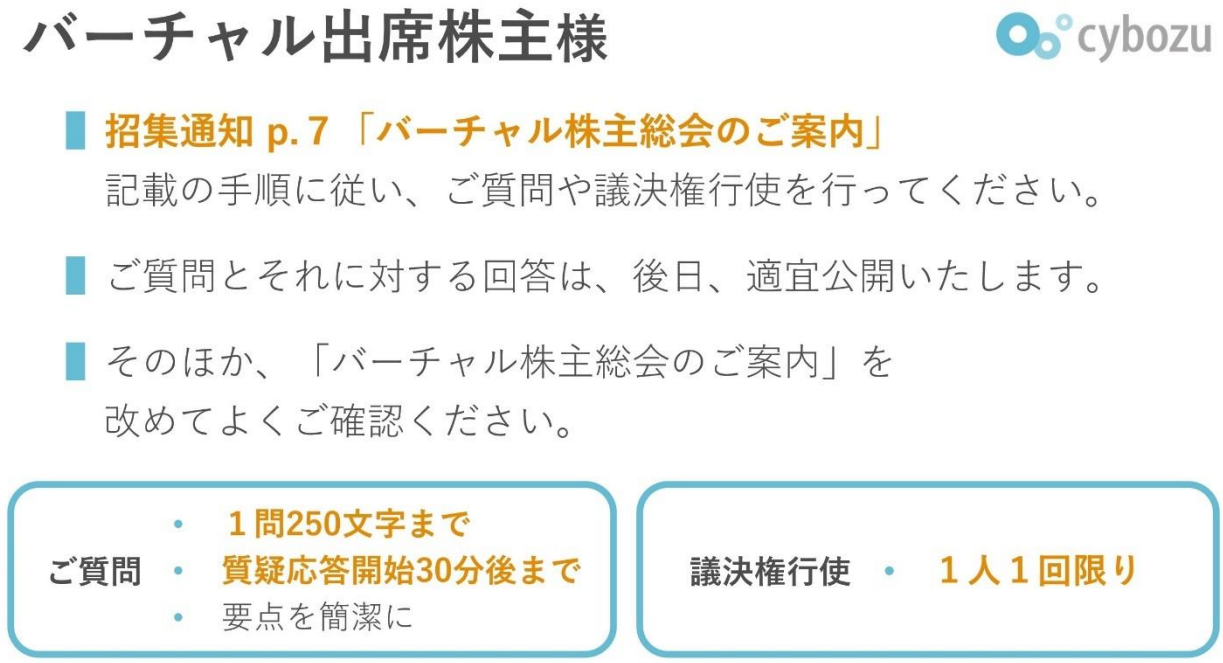
cybozu

- お手持ちの電子機器をご利用いただき、
  オンラインでご質問・議決権行使を行っていただきます。
- 手順に関しては、
  招集通知 p.7「バーチャル株主総会のご案内」または
  本日会場にてお配りしたご案内をご参照ください。
- ご不明点等がございましたら、
  お近くのスタッフにお声掛けください。

招集通知に記載しましたとおり、会場出席株主様におかれましても、お手持ちのスマートフォン、タブレット等の電子機器をご利用いただき、オンラインでご質問および議決権行使を行っていただきます。ご質問および議決権行使の具体的な手順に関しましては、招集通知 7 ページ、バーチャル株主総会のご案内、または本日会場にてお配りしましたご案内に記載されておりますので、ご参照ください。

ご質問および議決権行使につきましては、回数制限、文字数制限がございます。詳細に関しましては、次にご案内いたします、バーチャル出席株主様向けの注意事項と同様です。

会場出席株主様向けの注意事項は以上となります。ご不明点や、電子機器の操作に関してお困り事等がございましたら、お近くのスタッフにお声掛けください。



次に、バーチャル出席株主様向けの注意事項を申し上げます。

招集通知 7 ページのバーチャル株主総会のご案内に、ご質問や議決権行使の具体的な手順を記載しています。ご質問や議決権行使をする際などにご参照ください。ご質問は 1 問につき 250 文字までの文字数制限を設けさせていただいております。要点を簡潔に記載してご質問ください。

また、ご質問の受付はすでに開始しており、本総会中いつでもご質問いただけますが、質疑応答開始 30 分後を目安に締め切らせていただきます。締め切り時刻は、質疑応答開始時にお伝えしますので、それまでにご質問ください。なお、審議時間に限りがございますので、全てのご質問を取り上げることができない可能性があることをご了承ください。

議決権行使は、後ほどお伝えする締め切り時刻まで、本総会中いつでも行うことができます。ただし、お 1 人 1 回限りとさせていただいております。複数回操作していただいても、1 回目の操作内容のみ有効な議決権行使として取り扱われます。また、事前に議決権行使された株主様が本総会中に議決権行使された場合には、事前の議決権行使は無効となり、本総会中の議決権行使が有効なものとして取り扱われます。あらかじめご了承ください。

なお、お寄せいただいたご質問とそれに対する回答は、後日、適宜取りまとめの上、当社ホームページにて公開いたします。

そのほか、バーチャル株主総会のご案内をあらためてよくご確認ください。

それではよろしくお願いいたします。

青野：皆様、本日はお忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。代表取締役社長の青野慶久でございます。

今から株主総会になりますが、昨年バーチャルオンリー株主総会ということで、このリアルはなくてバーチャルだけというのを初めてやってみたんですけれども、バーチャルだけだと、今度トラブルが起きたときに予備日を用意しないといけなくて、予備日の機材とか人件費とか考えると、バーチャルオンリーって結構安く上がらないってことが分かりまして。それで、今年はハイブリッドでさせていただきました。

私自身も去年、バーチャルオンリー株主総会が終わったあと、やっぱり株主の皆さんにお会いできなくて寂しかったです、みたいなことを言っていたんですけど、今年こんなにたくさん集まっていただいて、大変ありがとうございます。

ただ一つ、お願いがございまして。質疑のところですが、会場でマイクを持っていくのが、あんまり効率的じゃないですからオンラインに、質問は入力いただいて。できるだけ全部お答えしていきますので。せっかくお越しいただいて申し訳ないですけれども、質問はテキストで入力して、登録のほうをよろしくお願いいたします。

そして先ほども説明ありましたけれども、取締役執行役員および取締役候補者は、今日はオンラインの出席になります。どうぞ、よろしくお願いいたします。

それでは、定款の定めによりまして、私が本総会の議長を務めます。

それでは、当社第 27 回定時株主総会を開会いたします。本日の株主総会には、お手元の招集通知に記載の議案を提出いたします。

本総会の議事進行について

1. 報告事項のご報告
2. 決議事項のご説明
3. 質疑応答
4. 一括採決

それでは、本日の議事進行についてご説明いたします。

まず、報告事項のご報告および決議事項のご説明をいたします。ご質問につきましては、そのあとに回答させていただきます。最後に、全ての決議事項について採決をいたします。

なお、本総会では各会場出席株主様からのご質問・議決権行使もオンラインで行っていただきますが、これらを含め、本総会の進行につきましては、全て私の指示に従ってくださいますよう、お願い申し上げます。

その他、本総会の進行方法や注意事項については、開会前のアナウンスのとおりです。ご理解、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、招集通知に記載の株主総会の目的事項の順序に従って、報告事項ならびに議案の審議に入ります。

まず報告事項でありますが、第 27 期、事業報告、連結計算書類並びに会計監査人及び監査役会の連結計算書類監査結果報告の件及び計算書類報告の件の内容につきましては、招集通知に記載のとおりです。

続きまして、報告事項の補足として事業内容についてご説明いたします。前方のスクリーンを用いて説明をいたしますので、会場出席株主様は前方をご覧ください。

では、10 分ほどお時間をいただきまして、駆け足にはなりますけれども事業のご紹介させていただきます。

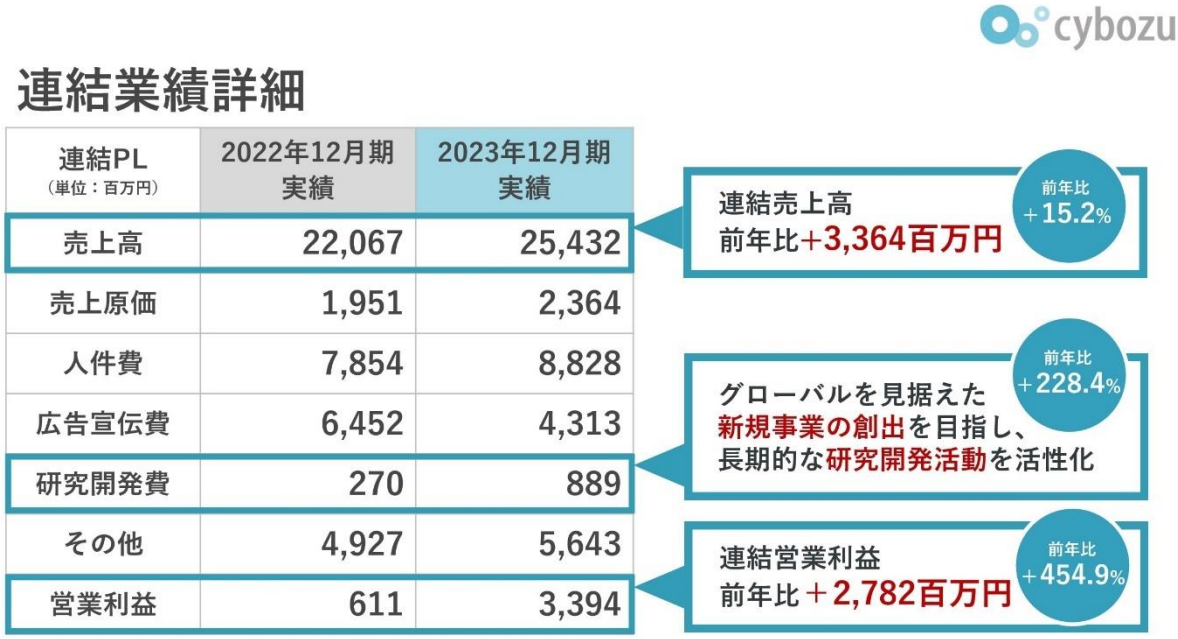


まず、このサイボウズという会社は、グループウェアといわれる情報共有のサービスを提供しております。主に今、四つの製品を提供しております。



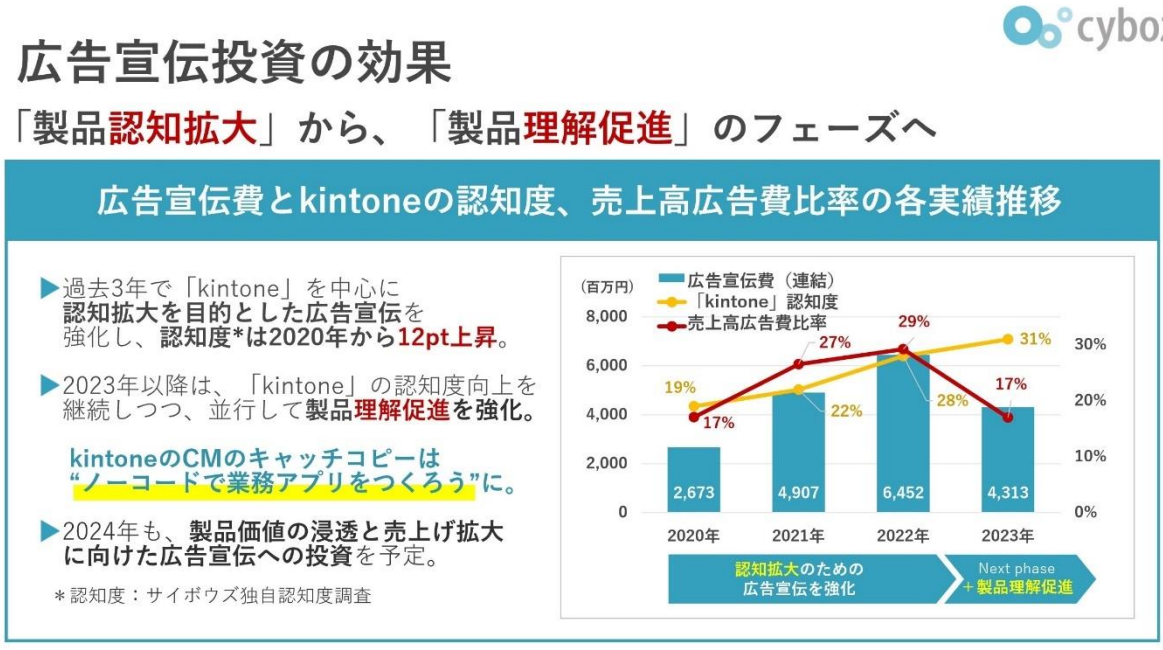
こちらが連結の売上高と営業利益の推移になります。

おかげさまで売上は継続的に伸びておりまして、利益も、昨年は過去最高利益になりました。



そしてその利益が過去最高益になった背景です。

一番大きいのが、この広告宣伝費が 2022 年と比較しまして 21 億円ぐらい減少したことがあります。それまで 2 年間ぐらい結構、積極的に広告に投資をしていたんですけれども、それを一定ペースに戻したということでご理解ください。



そこをもう少し詳しくご紹介します。

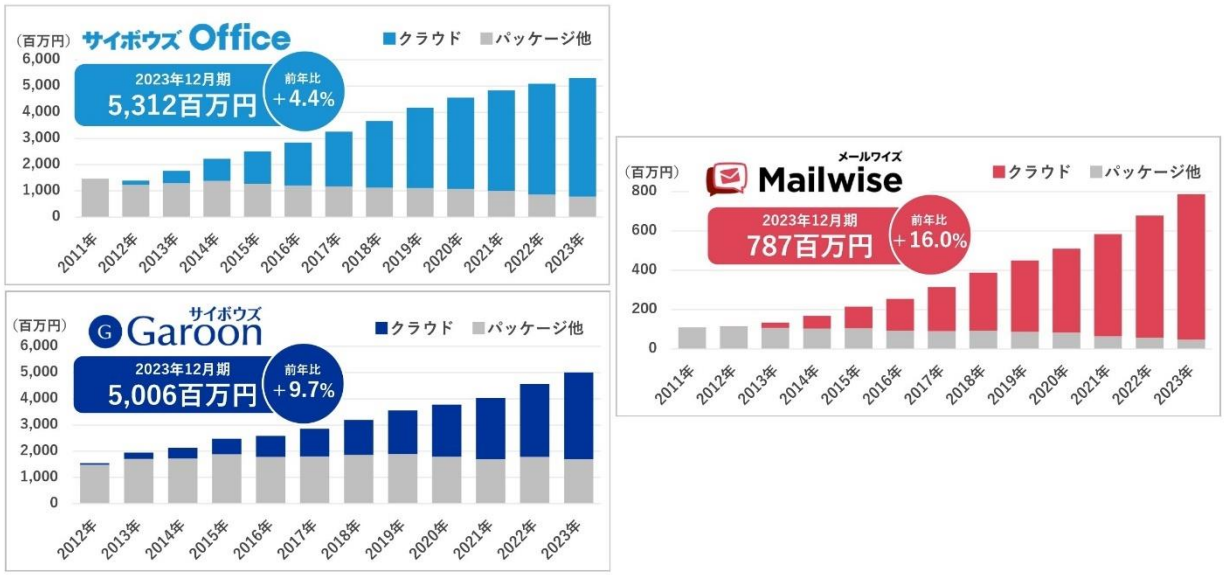
赤いグラフになるんですが、売上高広告費比率が 2021 年、2022 年と 27%、29%ということで、かなり売上に対しても積極的に広告を出していたんですが、それを 2023 年、昨年は 17%、まさに 2020 年と同じ水準まで戻したことが背景にあります。なので、完全に絞ったというよりは一定ペースに戻したことになります。

そうすると、今度、認知度がちゃんと取れるのかということになるんですけれども、今度、黄色いグラフの kintone の認知度は着実に伸びてきておりまして、昨年ですと 31%、伸びてきたということで、一定ペースまで広告費を落としても、事業としては順調に伸ばせる状態に入ったとご理解ください。



そして今、この事業を牽引しているのが、この kintone というサービスになります。昨年の売上で 130 億円を超えまして、前年比で 24.9%伸びました。

製品別 連結売上高推移



そして、それ以外のこのサイボウズ Office、サイボウズ Garoon、それから Mailwise、以前からやっておりますこのグループウェアのアプリケーションも、継続的に売上を伸ばしております。

SaaS経営指標初公表

SaaS経営指標

2023年12月末時点

	ARR(1)（百万円）	ARR成長率(2)（前年比）	MRR(3)（百万円）	サブスクリプション売上高比率(4)
連結売上	24,018	+17.5%	2,001	88.3%
単体売上	22,882	+17.4%	1,906	88.7%

ARRとARR成長率の推移（連結）

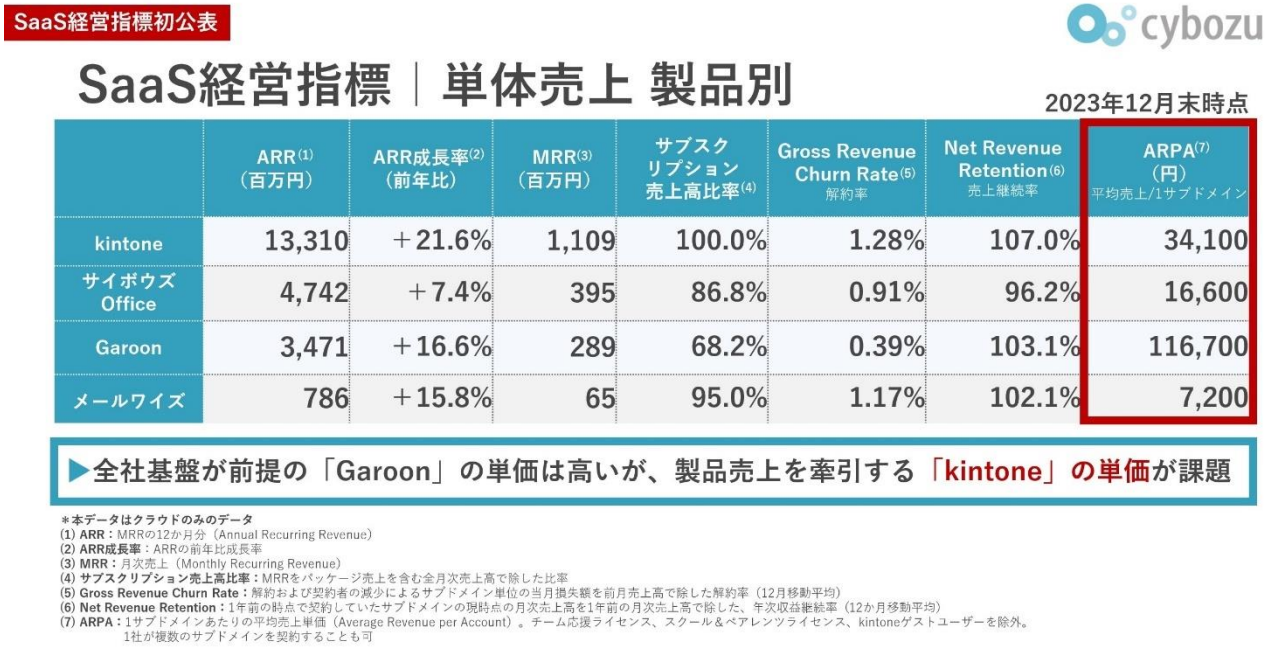


▶クラウド連結売上高は過去最高だが、ARR成長率は低下傾向

＊本データは、クラウドのみのデータ
(1) ARR：MRRの12か月分（Annual Recurring Revenue）
(2) ARR成長率：ARRの前年比成長率
(3) MRR：月次売上高（Monthly Recurring Revenue）
(4) サブスクリプション売上高比率：MRRをパッケージ売上を含む全月次売上高で除した比率

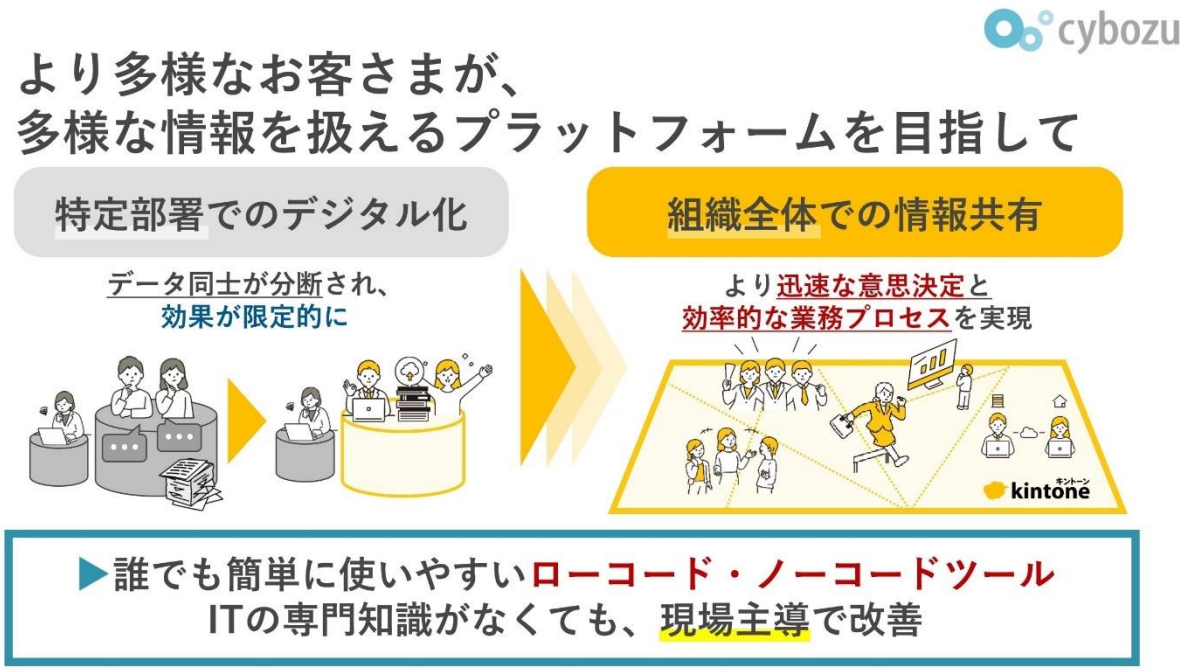
ただ、不安な数字をご紹介しますと、この SaaS 経営指標と書いています、いわゆるクラウドの売上高の成長率が鈍化しているのが、赤いグラフになります。

前々期までは 20%以上の高成長率があったんですが、前期は 17.5%で、このクラウドの売上の成長率が鈍化しているのが、今の私達の課題になります。



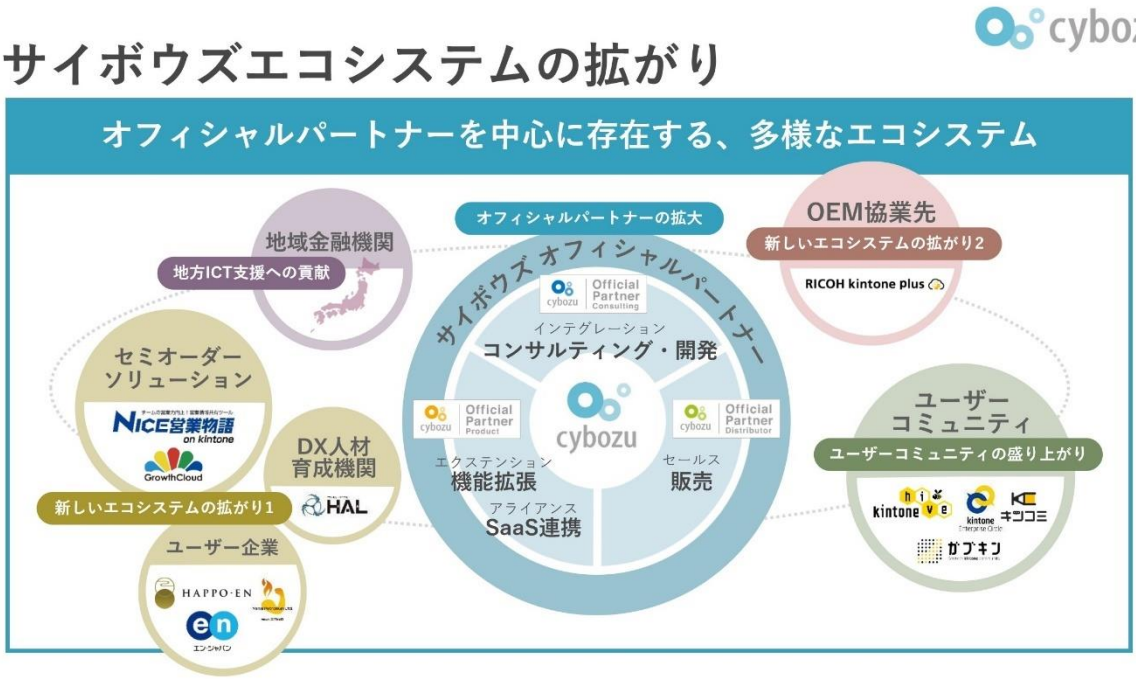
そして、これの原因をたどっていきますと、一つ大きいのが kintone の顧客単価が低いということになります。1 本、1 組織で入れていただいても、この赤い線でくくっていただいているように、単価でいくと 3 万 4,000 円強ぐらいしかいただけていないことになります。

東証プライム上場企業の 3 社に 1 社は、kintone を何かしら導入している状況の中で、この単価低いということになるわけです。言い換えると、ここは成長余地がありますということになります。



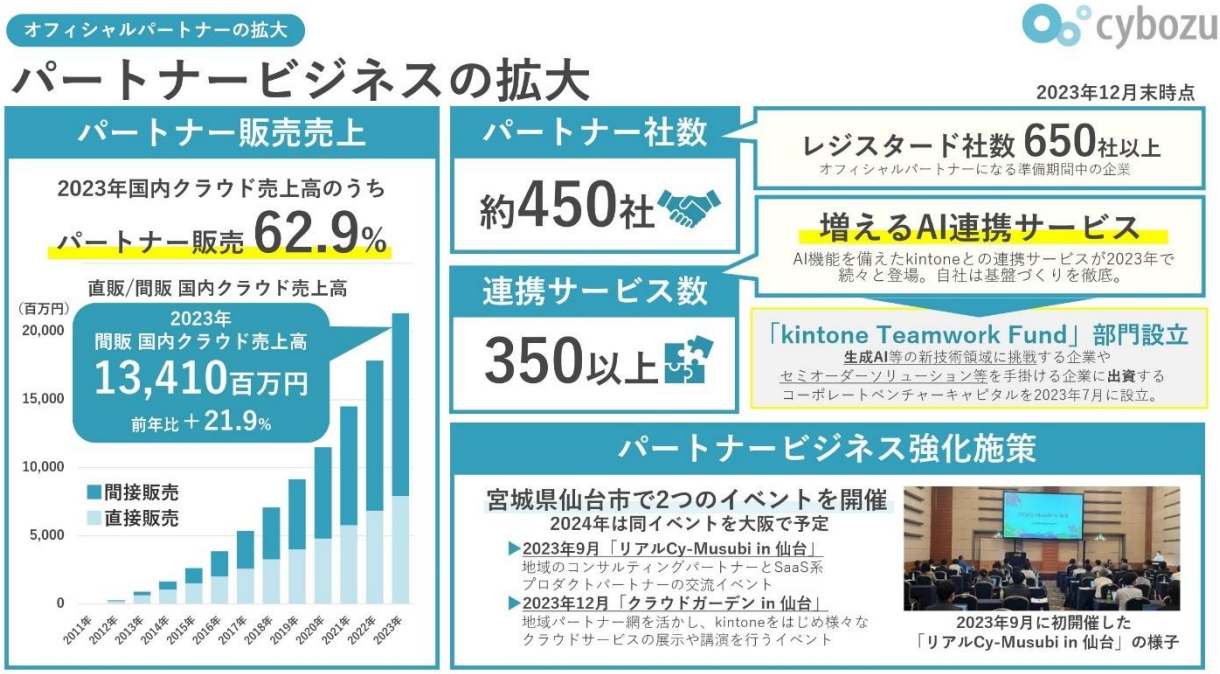
今、この絵でいきますと、左側のように一部の部門で、一部の業務で kintone を使ってもらっているような、こういうケースが非常に多い。

これをできるだけ、全社で DX の基盤として導入いただく。この右側のように組織全体で使っていただくような導入に進化させていくことで、まだまだこの kintone は成長させられると考えています。

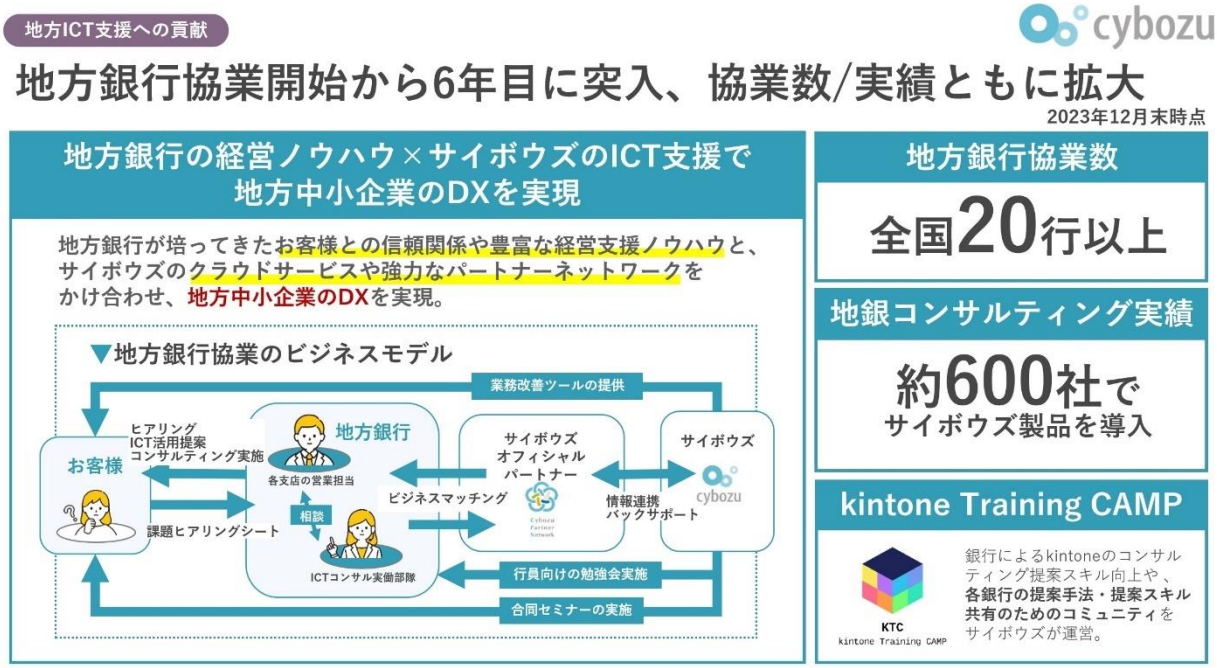


この kintone の成長をつくっていくためには、エコシステムがとても大事になります。

私達が作って、私達が販売するだけではなくて、周辺に付加価値を付けてくださるパートナーをいかに増やしていくのか。このエコシステムのパートナーさんと一緒に盛り上げていくというのが、この事業上とても重要な戦略になってきます。



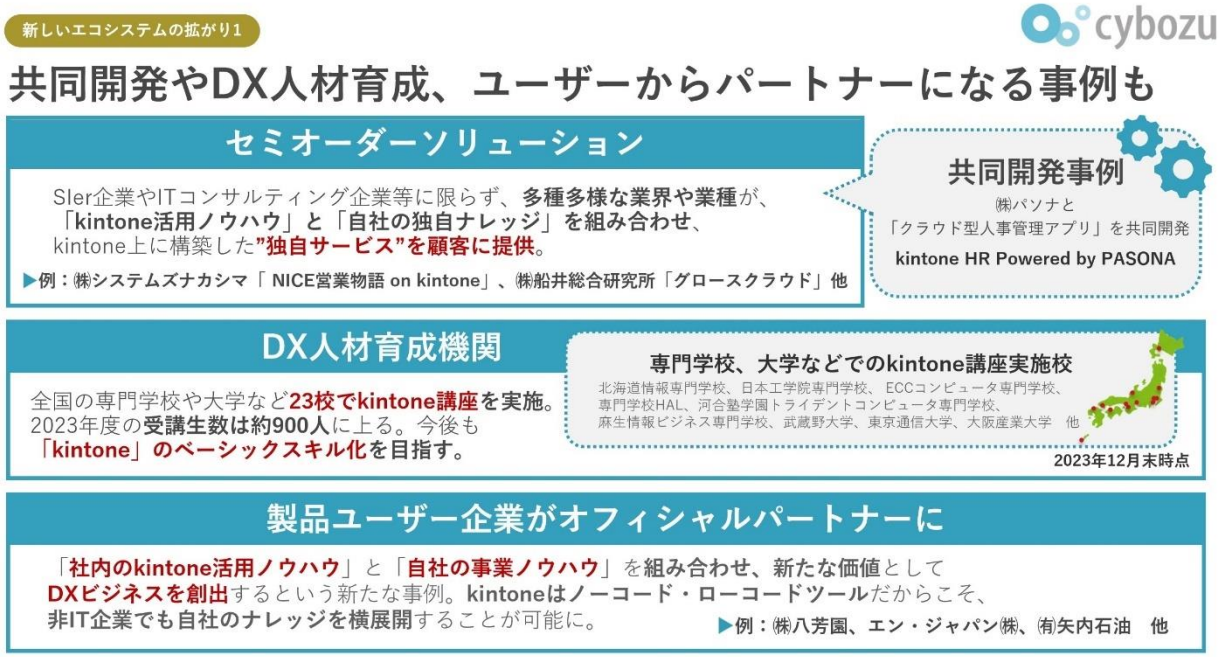
そのためにいろんな取り組みをしていますが、おかげさまでパートナー様からの販売が 62.9%でかなり伸びてきていますし、公式のパートナー様も 450 社、それに加えてさらにパートナー予備軍の皆様が 650 社、連携サービスが 350 以上ということで、エコシステムが着実に拡大してきていることになります。



その中でピックアップいたします。

最近、地方での kintone 導入が活性化しているんですが、その背景の一つに、この地方銀行さんとの提携があります。地方銀行さんでも、この kintone のようなノーコードツールであれば提案できるということで、今、全国の地方銀行さんの 20 行以上と公式に連携をしまして、すでに 600 社以上にこの地方銀行さんからご提案、ご契約いただいている実績があります。

この流れを、ぜひ加速させていきたいと思っています。



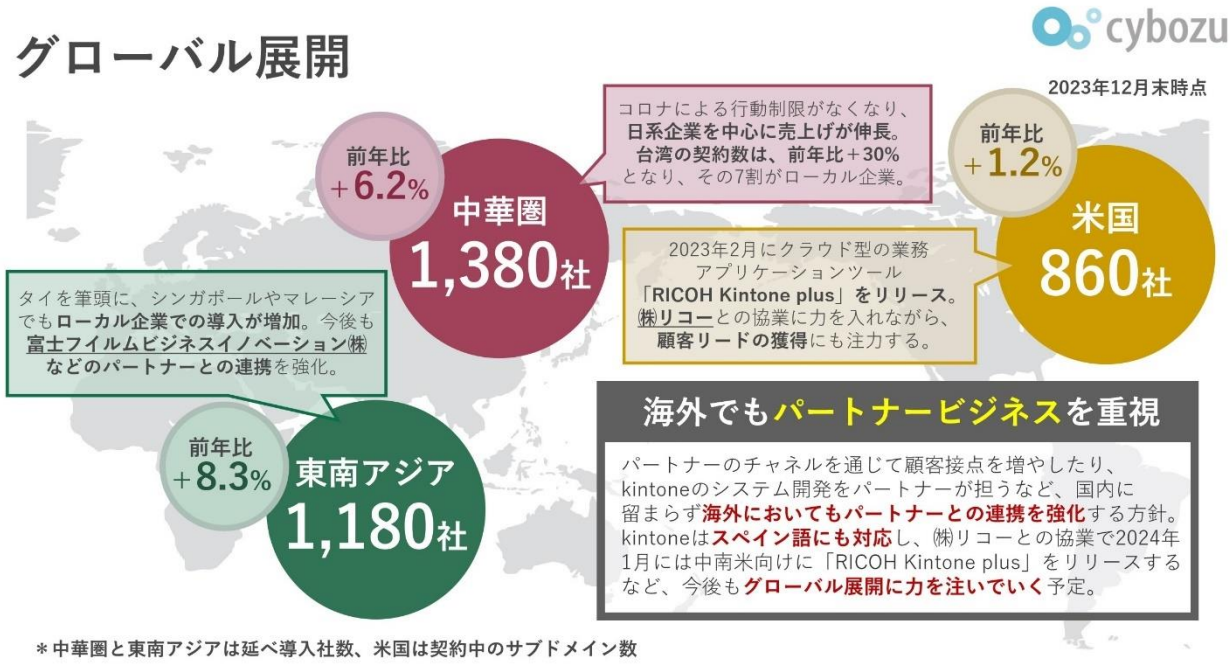
また、ほかにも、セミオーダーといって、kintone 上で業種・業務特化型のソリューションを作って、もっと分かりやすくして、具体的なソリューションにして売っていこうという、こういうセミオーダーソリューションをやっていたりとか。

もしくは、kintone は開発ツールなものですから、やっぱり作ってくれる人を増やさないといけないということで、専門学校や大学で、kintone 講座なるものを作っていただいて、学生の間に使い方を覚えてもらう、こういう取り組みも進めていたりします。



そして今話題の AI との連携も進んでおります。

kintone というのはある意味データベースで、器で、そこにいっぱいデータが入っていますので、それをいかにして AI によって処理させるか、様々なパートナー様が様々なソリューションを作ってくださっています。また kintone は開発ツールですけれども、その開発するところにも AI を入れて、AI に kintone のアプリを作ってもらおうみたいな、こういう連携も始まっています。



そしてこの kintone は、今はまだビジネス国内が中心ですけれども、ぜひ海外に展開していきたいと思っております。そして今、中華圏、アメリカ、東南アジア、主に三つのエリアでグローバル展開を進めております。

こちらも基本的には現地のパートナー様と一緒に、ビジネスを拡大する戦略をとっています。なかなか、まだ苦戦してほふく前進のような状態ではありますけれども、世界に向けて頑張っていきたいと思います。

そしてまた今年は、ラテンアメリカにも進出できることになりまして、スペイン語版が出まして、kintone のスペイン語版が出て、ラテンアメリカにも進めていくことになっております。



そして少し技術的なところに目を移しますと、クラウドサービスというのは世の中にたくさんありますけれども、インフラの部分を自社で開発して、自社で運用しているのがサイボウズの特徴であります。

大きなデータセンターを借りまして、そこで日本のメンバーがデータセンターから構築して運用している。よく、アメリカの GAFA なんて言い方をしますけれども、海外のインフラに頼るんではなくて、自分たちのインフラをつくっていこう。その方が、自分たちでコントロールできて安定して信頼感のあるものがつくれて、さらに原価も抑えることができるということで、こういう取り組みをしています。

ちょうど今、このクラウドのインフラ基盤を刷新する時期で、今この 2025 年の刷新に向けて取り組んでいます。

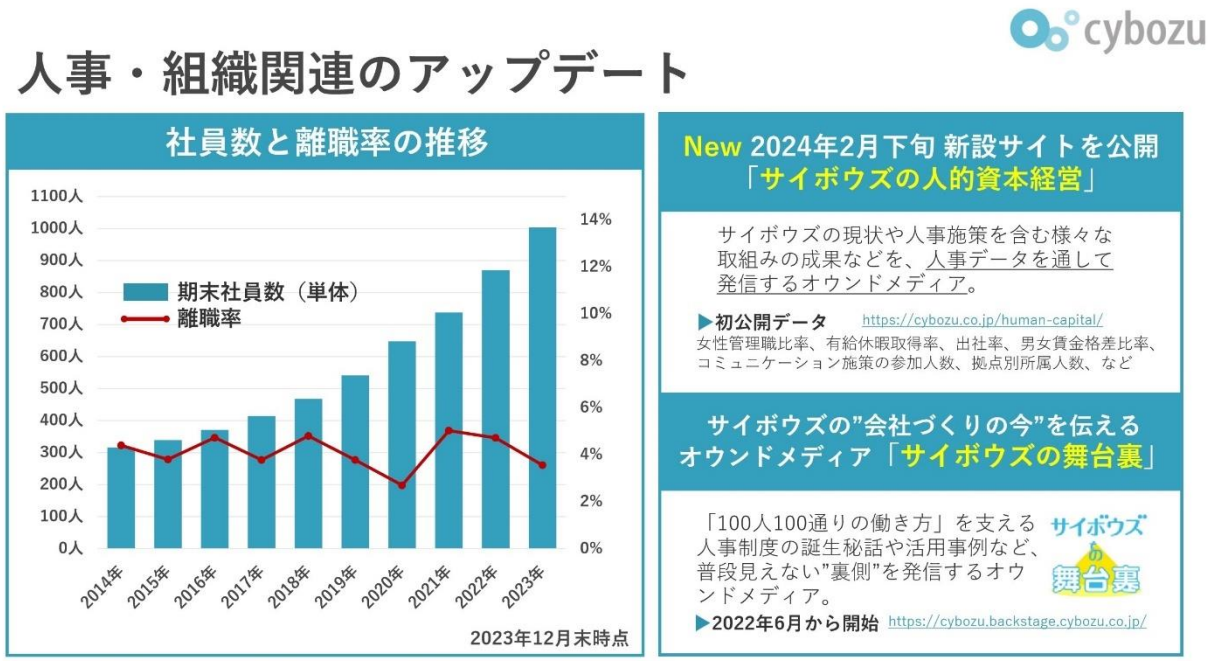


それからセキュリティもレベルアップを図っております。

下からいきますと、この ISMS という ISO の規格であったり、それから政府情報システムの規格の、ISMAP に対応したりとか。それから最近は、この一番上の SOC2 といいますけれども、グローバルでクラウドサービスを提供するときに、信頼感を高めることができる認証のサービス、SOC2 も取得することができました。

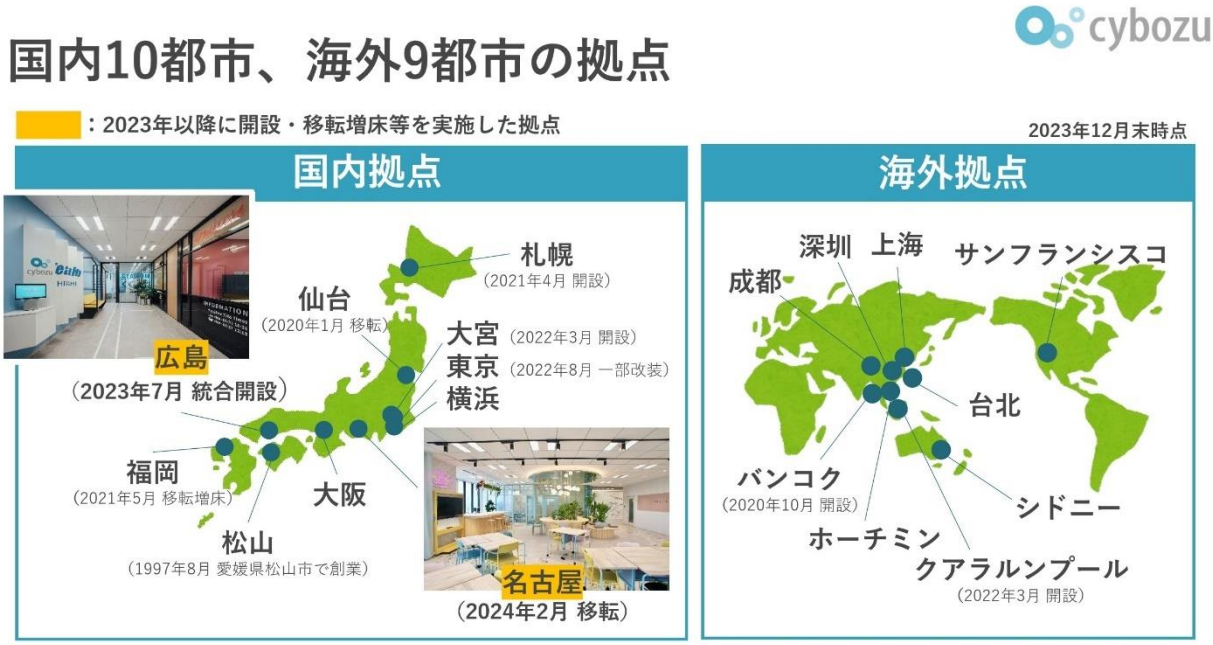


また、外部の評価も高い評価をいただいていまして、パートナー満足度調査、もしくは自治体満足度調査、もしくはコールセンターの評価などでも、非常に高い評価をいただいております。



そして社内に目を移しますと、赤い折れ線グラフになりますけれども、比較的離職率は低い水準に抑えられていまして、昨年で 3.6%、そして社員も着実に増えている状況になります。

ジェンダーの問題でありますとか、障がい者雇用の問題でありますとか、まだまだ課題は山積みではありますけれども、一つずつ改善して取り組んでいきたいと思っております。



そしてこちら拠点になりますが、国内が 10 都市、海外が今 9 都市のオフィスになります。これから、グローバル展開を進めていけば、まだまだ海外の拠点は増えていくと思います。

名古屋と広島がずいぶん大きなオフィスになりまして、もし、お近くにいらっしゃることがあれば見ていただければと思います。とっても綺麗ないいオフィスができましたので。

こういうところを拠点に、またエコシステムを拡大しながら、お客様を増やしていきます。

cybozu

全社スローガン（2023～2025年）

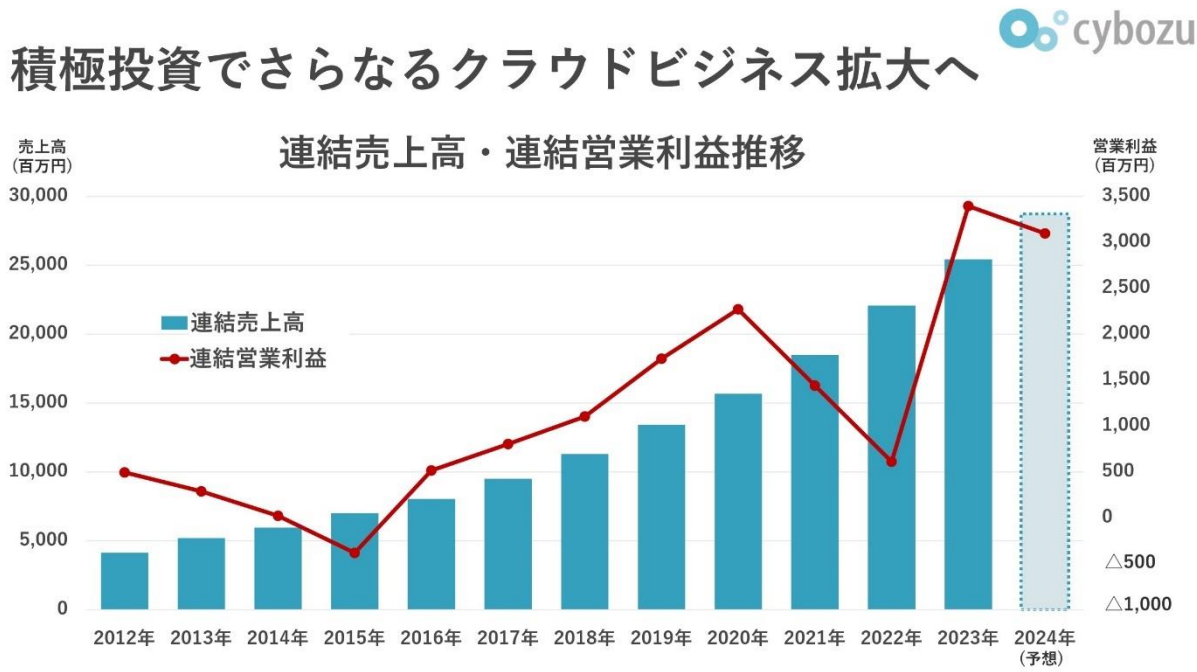
25BT

“2025 and go Beyond with Trust”

2025年をひとつのマイルストーンとし、
さらにその先を見据えた取り組みを、信頼を大切に進めていこう。

そして今、全社的には 25BT というスローガンを掲げて事業に取り組んでいます。これは、2023、2024、2025 と 3 年分、中期的な視点を持って今までやれていなかった課題に取り組んでいこう、こういうスローガンになります。

私達も、規模が大きくなってきて、どうしても動きが早い業界なので、目先にとらわれがちですけれども、ちゃんと中長期の視点でやれることをやろうということで、この 25BT というスローガンを掲げて取り組んでおります。



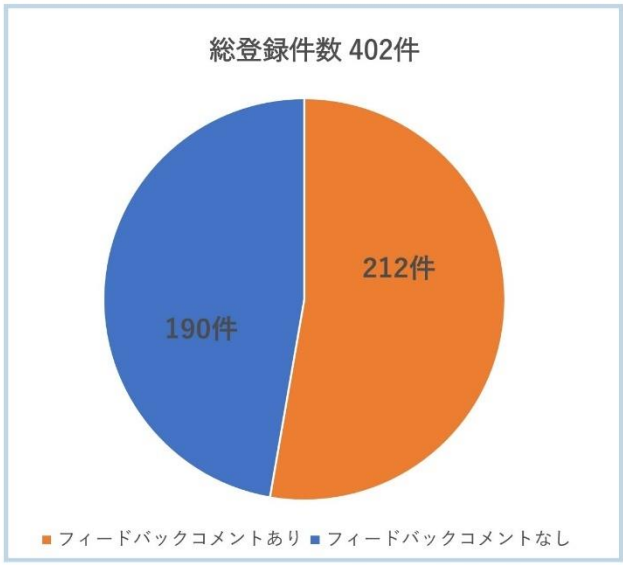
そしてこちらが、今期の売上利益予想になります。

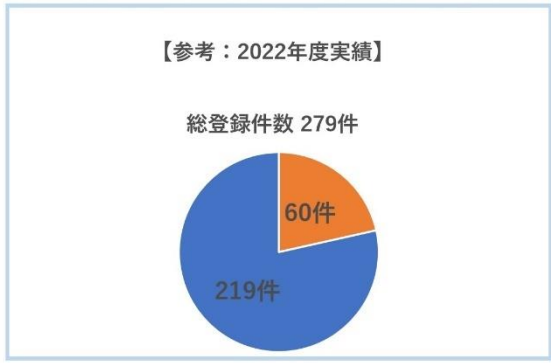
売上は引き続き着実に伸ばす予定です。利益も、毎年利益を出せる事業モデルになりましたので、このように 30 億強ぐらい、営業利益を出す予定にしております。



ということで、非常に駆け足でしたけれども、以上で事業の内容の紹介をさせていただきました。この、「チームワークあふれる社会を創る」という Purpose に向かって頑張っています。

みんなで取締役 2023年度投票結果





- 登録数が **279件** → **402件**に増加
- 更に、**フィードバックコメントあり**の登録が **60件** → **212件**に増加
- 社内で**「有益なフィードバック（指摘や賞賛）」**をする文化が醸成されつつある。

あと補足で、もうちょっと株主総会ならではの情報を付け加えさせていただきますと、社内で、みんなで取締役という、こういう仕組みがあります。

これは、意思決定の、いわゆるマネージャーという人がいるんだけれども、本当にこの人たち、ちゃんとメンバーのことを考えながら適切なプロセスを踏んで、企業理念に向かってやってくれているんだろうか。それをみんなで、言葉悪いですけれども駄目出しをしよう、フィードバックをしようということです。駄目出し、言葉が悪いので、フィードバックをしようという、そういう仕組みになります。

これは数年前から始めているんですけれども、2022 年度、昨年、登録数が 279 件だったものが、今年度は 402 件ということで登録数が増えました。そしてその内容も良くて、それまでは、2022 年度はコメント付きのフィードバックが 60 件しかなかったんですけれども、コメント付きのフィードバックが 212 件に増えるという、だいぶみんな言葉を書いて、ちゃんとフィードバックしてくれるようになった。

こういうふうに、自分たちで取り締まっていくんだ、1 人 1 人が参加してもっといい会社にしていくんだ、こういう取り組みも活性化しつつあります。

フィードバック内容の分析

■フィードバック分類

分類	件数
指摘のフィードバック	100
賞賛のフィードバック	37
賞賛と指摘の両方	75

フィードバックコメント全体の内、**「賞賛」**のフィードバックを含むコメントが **112件** あり。

前向きな表現のフィードバック登録を促したことが、登録件数を大幅に増やしたものと想定。

■フィードバック部門 TOP5

部門	総件数	指摘	賞賛	両方
開発本部	36	16	7	13
人事本部	35	13	9	13
営業本部	31	18	4	9
運用本部	24	9	7	8
システムコンサルティング本部	22	7	5	10

開発本部、人事本部、営業本部は、指摘事項を含むフィードバックがそれぞれ **30件以上** あり。

内容は、マネジメントや事業運営など多岐に渡り、また、各部門長が従来から気にしていた問題もあれば、本件で**はじめて認識した問題**もあった模様。

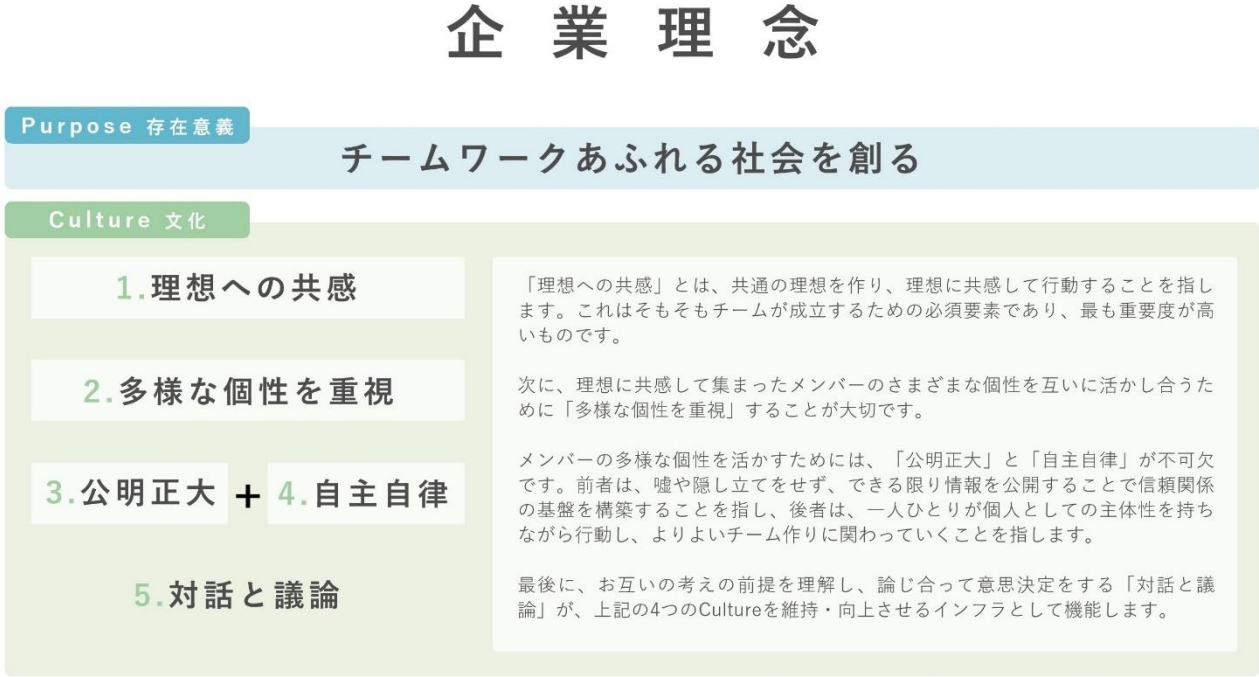
現在、各項目について対策を検討・実施中。

そして内容を紹介させていただきますと、ポジティブなフィードバックもあり、ネガティブなフィードバックもあり、ざっくり半々ぐらいのフィードバックになっております。

各本部に対して、開発本部、人事本部など、たくさんのポジティブフィードバック、もしくは改善を求めるフィードバックをいただいています。この中には、私達が知らなかったような意見もありまして、こういうものに対してそれぞれの担当が意見を返して、改善に取り組んでいく。これも社内に公開されまして、見落としのないように。去年言ったあれはどうなったみたいな、それもちゃんと追い掛けられるようにマネジメントしています。

こんな仕組みも紹介させていただきました。

以上をもちまして、報告事項のご報告といたします。



それでは、お手元の招集通知に記載の決議事項の内容をご説明いたします。

まず、第 1 号議案、企業理念一部変更の件ですが、その内容は招集通知 12 ページに記載のとおりです。

これは企業理念をまず、この株主総会で決めるのが、サイボウズのやり方であります。企業理念というのは、私は、組織が何のために存在するのか、一番大元の大事なことであるにも関わらず、これを一部の人間だけで決めるのはおかしいということで、この株主総会決議事項にしました。そして 3 年ぶりの改定になります。とても大事なところなので、ぜひ皆様にもここでご説明させていただいて、ご理解をいただければと思います。

何が変わったかといいますと、まず大枠を説明します。サイボウズの企業理念は大きく二つのパートに分かれています。一つ目が、Purpose、存在意義、目的です。このサイボウズという会社は何のためにあるんだ、ということです。それがこの「チームワークあふれる社会を創る」ためだ。こういう言葉にしています。

じゃあ、その「チームワークあふれる社会」というのは一体どんな社会なんだ。それがその下にあります、Culture というものです。こういうチームが世界にいっぱいあふれているような状態を、僕たちは創りたいんだ。それがこの Culture の部分になります。

そして、さくっと紹介しますと、まずこの理想に共感している。そのチームのメンバーが同じ理想に向かっている。それから、そこに参加するメンバーは、多様であっていい、いろんなメンバーが

いていい。多様な個性を重視して、その個性を生かしながらやるんだ。そのメンバーが公明正大に嘘をつかず、情報を隠さず、そして自主自律、自分たちでもって主体的に改善していく。そしてそのベースとなっているのが、この対話と議論。みんなでしっかり建設的に議論をする、対話をする。こういう文化が世界中にあふれるようにしたい。こういう文化を持ったチームが世界中にいっぱい増えてほしい、これが僕たちの存在意義だ。こんな定義になります。

去年と何が変わったかといいますと、この 4 番の自主自律と対話と議論というところが、今までは、自立と議論という一つの項目だったんですけれども、ここはなんか無理やりくっつけてないかという、社内から意見もありまして。それで、全社を巻き込んで議論をしまして、全社の投票なんかもありまして、今、私達が自主自律という主体性の部分と、対話と議論というコミュニケーションの部分と分けて、Culture として表現するようにした。これが違いになります。

決議事項の一つ目になりますので、ぜひご理解いただければと思います。ありがとうございました。



続きまして、第 2 号議案、取締役 6 名選任の件ですが、本総会終結のときをもって取締役 6 名全員が任期満了となりますので、取締役 6 名の選任をお願いするものです。具体的には、招集通知 15 ページから 18 ページに記載されているものが取締役候補者です。後ほど 1 人ずつメッセージをお伝えしたいと思います。

このサイボウズの取締役の制度も、他社さんと違っていますので解説をさせていただきます。

まず、私達がいかにこの組織を、ガバナンスを効かせていきたいか。やっぱり先ほどの Culture の、まずは公明正大です、公明正大。情報をオープンにしていくということで、サイボウズの社内では重要な会議、例えば経営会議とか、事業戦略会議といったものも、基本的に全社員に公開されて、全社員が意見をすることができるような仕組みを作っています。これが前提です。

それとともに、この自主自律とありましたけれども、まさに主体的に 1 人 1 人がそこに対して意見を発していく。そうすることによって、この会社が、組織が、おかしな意思決定が、ごく一部の人でこっそりされることのないように、多くの人の意見を集めながらガバナンスを効かせていこう。こういう発想で今まで経営をやってきました。

そしてこの取締役も、基本的には、社員から主体的に手を挙げていただいて、僕が取締役やります。こういう主体性を重視してやってきました。

ところが、一つ大きな問題が起きておりまして。それは何かというと、規模が大きくなっているということになります。そしてこの規模が大きくなると、予想外の問題も起きます。例えば、プライベートで問題を起こしてしまって、この人には辞めてもらわないといけないみたいなことも、やっぱり規模が大きくなってくると起きています。

そのときに、今までのように、公明正大に全員で情報共有して全員で議論するのは、なかなか難しい。プライベートの話も出てきていますし、これはなかなか全員で共有しにくいインサイダーみたいな情報もあります。

そうなったときに、今度また、せっかく公明正大をもってガバナンスを効かせようとしていたのに、結局、一部の人だけで決めているみたいなことが起き始めているんです。これ危ない。これ危ないということで、よし、じゃあこの取締役の仕組みを使って、この取締役の人には、このオープンにされない非公開の議案に関しても、ちゃんと目を光らせていただいて、おかしかったら指摘してもらおう。こういうふうに新しく取締役の役割を増やしました。

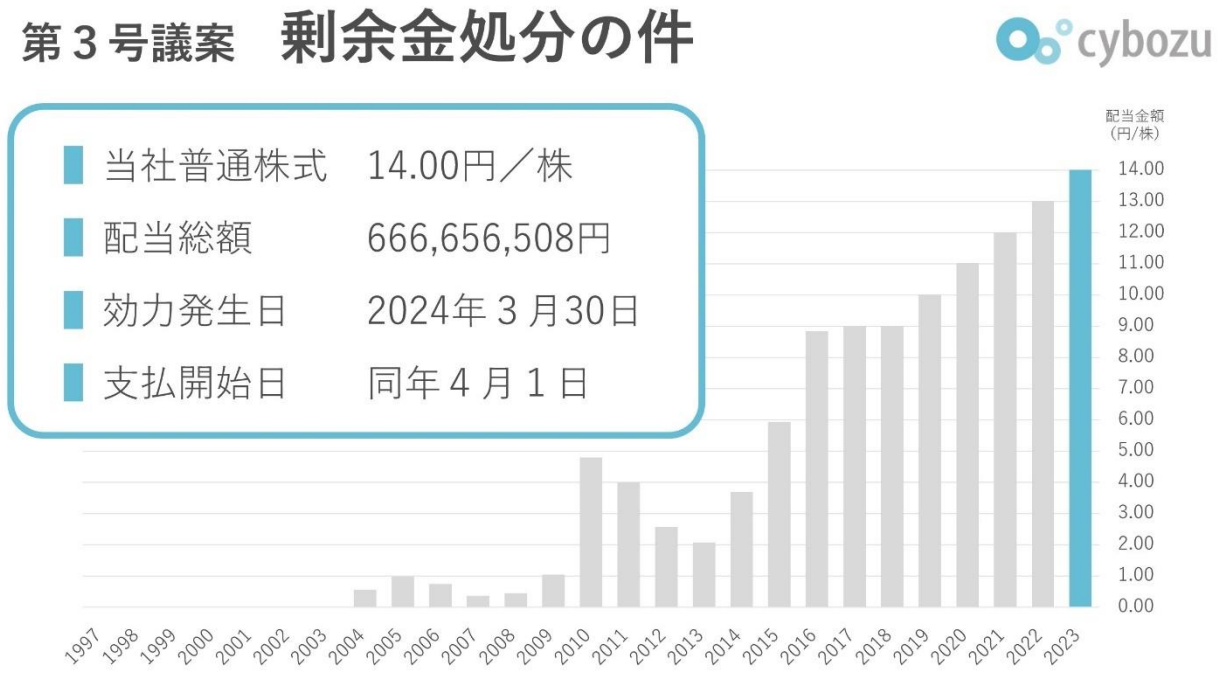
そしてそれをできるメンバーを、社内外からお声掛けさせていただいて、果たせるメンバーをこちら 6 名、選任させていただきたいと思っています。若いメンバーもいれば、ベテランもいれば、もう様々、社内も社外も多様な視点でもって、サイボウズがおかしな方向に行かないように、取締役に役割を果たしていただきたいと思っております。

それともう一つ、ご説明しないといけないのが、森岡さんについて。森岡さんは、2005 年にサイボウズに入社されて、20 年近くサイボウズでご活躍いただいているメンバーになります。取締役としても 2021 年、2023 年と、すでに 2 回取締役を担当していただいております。

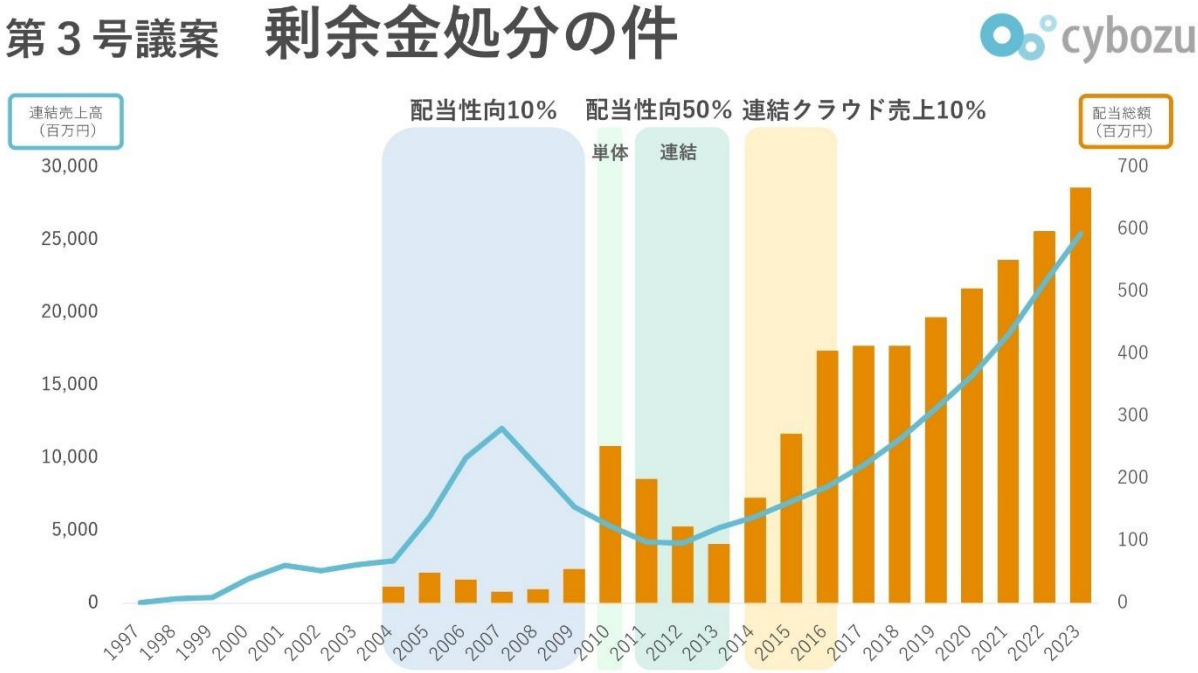
が、この 3 月末をもって、サイボウズの直接の雇用契約を外れることになりまして、森岡さんが今代表を務めている合同会社バイプレイヤーズという会社と業務委託する。こういう関係に変わりました。雇用契約から業務委託の関係に変わることになりました。ここはぜひ、皆さんには認識はいただきたいということです。

ただ、取締役の業務をするに当たって、私は全く問題がないと思っておりますので、引き続き、森岡さんに取締役として、役割を果たしていただきたいと思っております。

ということで、この取締役のご説明になります。

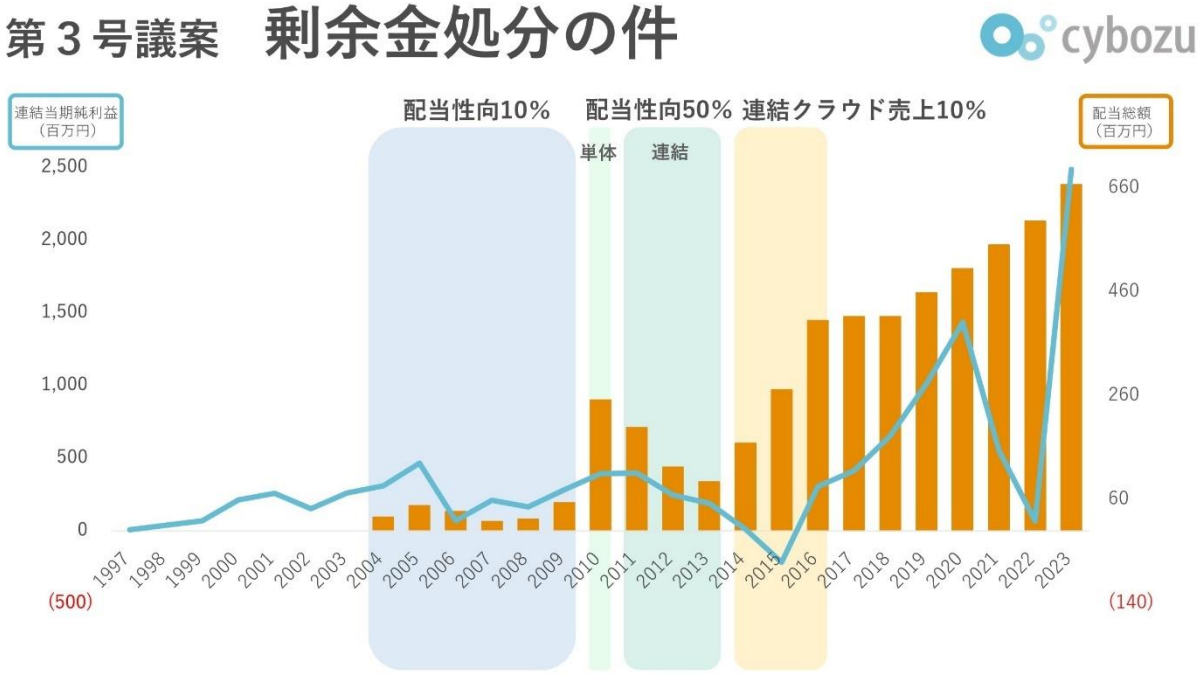


最後に、第 3 号議案剰余金処分の件ですが、その内容は招集通知 20 ページに記載のとおりです。今期の剰余金の配当につきましては、1 株につき 14 円、総額 6 億 6,665 万 6,508 円を、2024 年 4 月 1 日にお支払いしたいと思います。



そして、配当のことも、今年は多めにお話をさせていただきたいと思います。このサイボウズは、IT ベンチャーではありながら、2004 年からずっと配当を出し続けている会社であります。

こちらのグラフは、売上高に対しての配当金になりますが、2011 年のクラウドサービスリリース以降、着実にこの配当金を増やしていること、事業成長に伴って着実に配当金を増やしてきていることが、お分かりいただけるかと思います。



次のグラフが、連結当期純利益のグラフになります。

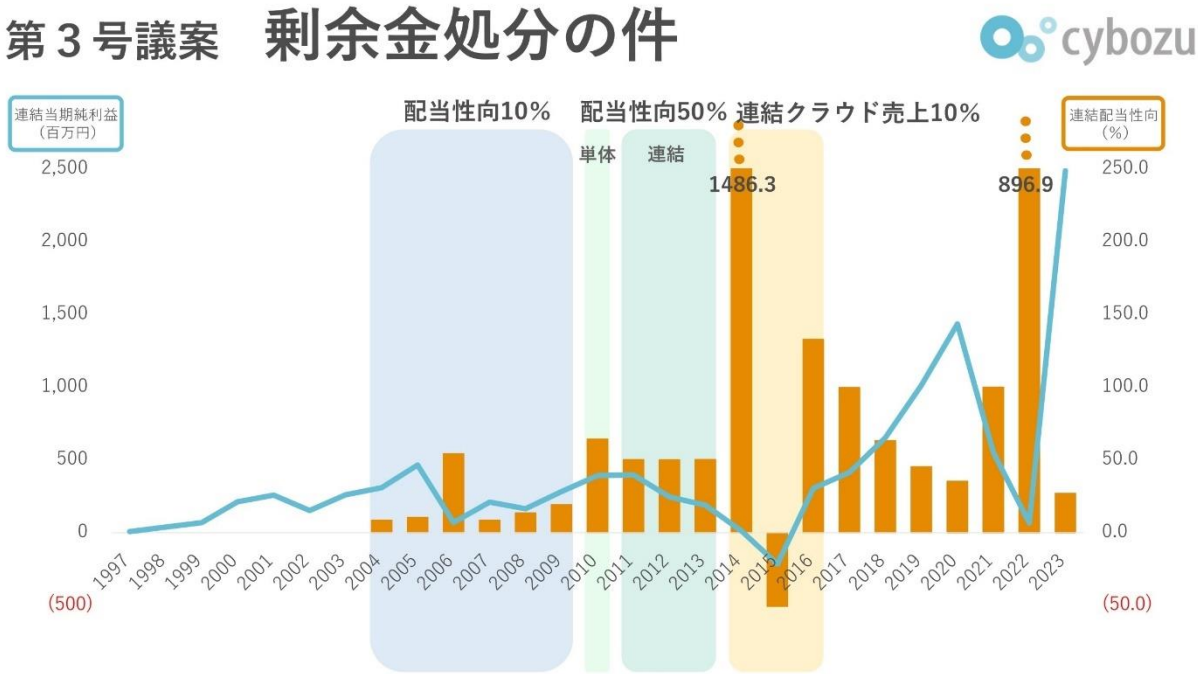
まず、注目いただきたいのは、サイボウズはこの 27 年間事業をやってきましたけれども、赤字になったのは 1 回しかないってことです。創業した 1 年目から利益出している、非常に堅い経営をしている会社だということなります。

赤字を出しました 2015 年も、事業投資のアクセルを踏む、事業成長をつくるためにあえて赤字にしますと宣言して、赤字にしたような年になります。それぐらい利益を重んじている、黒字経営を目指している会社であることを、まず理解いただきたいと思います。

それに対して配当も重視しております。

2004 年から 2009 年までは配当性向 10%だったものを、そのあと配当性向 50%にしました。ただ、利益は年によって増えたり減ったりしますから、配当性向によらない配当をしようということで、そのあとは連結のクラウドの売上に対して配当を出すようなことをしたりとか。そして今、事業が安定的に伸びるようになってからは、1 円ずつ着実に配当を増やしていこうということで今、配当を増やしてきている。こういうことになります。これをぜひ知っていただきたい。

サイボウズは、株価は気にしないみたいなことを言われたこともあるんですけど、いや、ちゃんと見ていますし、もっと言うと、僕たちはきちんと、配当で株主の皆さんに応えていくんですよ。実績見てください。まずこれ見てから話がしたい。私の思いとしてあります。



そして、ただこれをいわゆる配当性向に直してしまいますと、やっぱり利益ががたがたしますので、配当性向が非常に多くて、2014 年とか 1,486%、こういう年もありますし、2015 年は赤字になりましたけれども、それでも配当を増やしたみたいなこともあります。

こういうふうに配当性向として見るとがたがたするんですけれども、配当の金額として、絶対金額として伸ばしてきていることを、ぜひご理解いただければと思います。

ということで、第 3 号議案のご説明とさせていただきます。

続きまして、質疑応答に入る前に、当社への理解を深めていただくために、各役員候補および監査役から一言ずつメッセージをお伝えしたいと思います。それでは、候補者の番号順に、まず私からお伝えいたします。

私は創業期からいますので、このサイボウズが 3 名だったときから、1,000 名を超えるところまでずっと見てきました。サービスのほうもおかげさまで大企業から中小企業まで、そして最近は自治体でも当たり前に導入いただけるようになり、また災害の現場でも社会インフラのように扱われることになってきました。

ただ一方で、この人数の拡大に伴い、今まで予想もできなかった新しい問題が起きております。この高まりつつある社会的責任に応えていくためにも、より信頼感のある組織をつくり、そして、チームワークあふれる社会を創るために、私の残りの人生をかけてこの事業にコミットしていきたいと思います。ぜひ、引き続き頑張らせてください。よろしくお願いします。

それでは続きまして、岡田さん、よろしくお願いいたします。

岡田：この度、取締役に立候補いたしました、岡田陸と申します。2020 年の 4 月に新卒で入社をし、そこから新卒の採用担当をやっております。2021 年も取締役を務めさせていただきましたので、2 年ぶり二度目となります。

今回は、前回よりも触れる情報や責任が大きくなるというところで、社内のことをより知った今だからこそできる質問や助言で、サイボウズのガバナンスに貢献できればと思っております。期間中の貢献はもちろんですが、中長期でしっかりと組織をよくしていく目線を持って活動したいと思っております。

というのも、冒頭触れたとおり、私、普段、新卒採用の業務をしております。ちょうど月曜日からも新卒メンバー、入社してくださいますが、1〜2 年後に入社をし、5 年後、10 年後、組織事業を前進させてくださる方の仲間集めをしております。どういった方に入社いただくのがいいのか、面接するに当たって、今回の取締役経験、生かせればと考えております。

業務上、組織、中でも採用に関する情報に触れることが多いんですけれども、どちらにもとらわれすぎず、人事課題を全社横断した目線で解決する、かつ、その解決を事業の前進に近づけるというところで貢献したいなと考えております。

最後になりますが、私達サイボウズの創る、チームワークあふれる社会を創りたい、見たいと切望しておりますので、そこに繋がる成長と自分なりの貢献を積み上げていくことを約束いたします。よろしくお願いいたします。

青野：ありがとうございます。続きまして、熊平さん、よろしくお願いいたします。

熊平：はい、かしこまりました。社外取締役候補の熊平美香と申します。どうぞ、よろしくお願いいたします。

多様な人たちを活かして、価値に変えていく強い組織ということで、ベストプラクティスとして、いつも昭和女子大学キャリアカレッジでサイボウズのことを紹介させていただいておりましたので、このような立場で、この場に立っておりますことを大変光栄に思っております。

事業の発展には組織の成長が欠かせないと考えております。微力ではございますが、組織の成長に貢献してまいりたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

青野：ありがとうございます。続きまして、田岡さん、よろしくお願いいたします。

田岡：初めまして。取締役候補の田岡朋弥と申します。よろしくお願いいたします。

2022 年に新卒でサイボウズに入社をいたしました。現在、経営支援本部に所属し、経営判断や事業判断に必要なデータの分析や提供、また社内の情報共有施策を担当しています。

今回の取締役は、非公開議題に質問責任を持ちます。普段の業務でサポートをしている経営判断、事業判断の場でどのような問題が起き、その解決のためにどのような議論が行われているのか。質問をする役割を担うことで、その議論に自分自身も参加をすることになります。その過程で、多くの新しい知見や視座を得たいと考えています。

取締役期間中、そうした質問責任をしっかりと果たすことはもちろん、得られたものを普段の業務に活かし、またさらにその先のサイボウズに還元できるよう努めてまいります。サイボウズ製品が世界中、より多くの方に使っていただける世界を目指して取り組んでいきます。よろしくお願いいたします。

青野：ありがとうございます。それでは続きまして、森岡さん、よろしくお願いいたします。

森岡：取締役候補者の森岡でございます。先ほど、青野さんからお話ありましたように、私自身は今月末でサイボウズとの雇用契約は終了するという形になります。しかしながら、業務委託契約を締結しまして、一部業務を継続して担当してまいりますし、業務提携をする分野があるんですけれども、そこではサイボウズの営業部門と協力して事業を行ってまいります。

そして、サイボウズのパートナー企業数社に対して今、業務プロセス改善の支援を私自身行っておりまして、サイボウズのエコシステムを強化していく活動を継続していく予定でございます。

サイボウズとの関係性は少し変わるんですけれども、同じ理想を目指す立ち位置はこれからも変わりませんので、理想実現のための事業面や運営面においては、全力で協力することをお約束しますし、取締役としても、企業運営が適切に執り行われるようにしっかりサポートしてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

青野：ありがとうございます。続きまして、渡邊さん、よろしくお願いいたします。

渡邊：渡辺裕子です。2022 年から今まで 2 年間、社外取締役としてサイボウズの中を見させていただいてまいりました。青野さんや皆さんが目指していることとか、会社が成長するにつれて出てくる課題などについて、だんだん 2 年経って見えるようになってきたなと思っています。

サイボウズのユニークな文化とか理念には共感していますし、まだまだ、青野さんが先ほどおっしゃったようにグローバル展開も含め、伸びしろのある会社だと思っています。

私自身は 30 年近くアメリカをベースに仕事しているんですけれども、今もアメリカから参加しているんですが、そういった経験を踏まえて、私のほうで貢献できることがあれば、もう 1 年、ぜひ務めさせていただきたいなと思っております。よろしくお願いします。

青野：ありがとうございます。続きまして、田畑さん、よろしくお願いいたします。

田畑：監査役の田畑でございます。私達監査役は、会社の財務内容や業務執行に関する情報を適宜、的確に把握して、そしてそこにコンプライアンス上の問題がないことなどを常に確認して、当社の健全性や適正性を担保する役割を担っていると理解しております。

一昨年、株式会社リコー様と資本提携をして、連携を強化したグローバル展開についても、今年さらに力を入れております当社でございますので、特に監査役の視点からその進捗状況について、注目していきたいと考えております。

今後も、公明正大な当社の経営が実現されますよう、監査役として活動してまいりたいと思っておりますので、引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

青野：ありがとうございます。続きまして、小川さん、よろしくお願いいたします。

小川：監査役の小川義龍でございます。弁護士として 30 年にわたる知見に基づいて、コンプライアンスの視点から監査を行っております。コロナ禍以降、株主の皆様とはこのようにしてバーチャルでお目に掛かるようになりましたが、当社の監査手法も、当社製品である kintone をはじめ、Web ミーティングシステムやメッセンジャーアプリを利用して、即時性のある監査が実現するようになっております。

毎月、定例の監査ミーティングを重ねておりますけれども、そのような定例のミーティングだけではなくて、各監査役が何か気づいたり、あるいは社内から監査役に対してフィードバックされたりした事柄については、極めてレスポンスよく対応できる体制となっております。大げさに言えば、365 日 24 時間対応可能監査ともいうべき体制でございます。これもコロナ禍を経て監査業務がより即時性のあるものに改良された結果と自負しております。

引き続き、株主の皆様の付託に応えられるよう、監査役としての責任を十分に果たしてまいる所存でございますので、よろしくお願い申し上げます。

青野：ありがとうございました。続きまして、植松さん、よろしくお願いいたします。

植松：監査役を拝命しております、公認会計士の植松でございます。

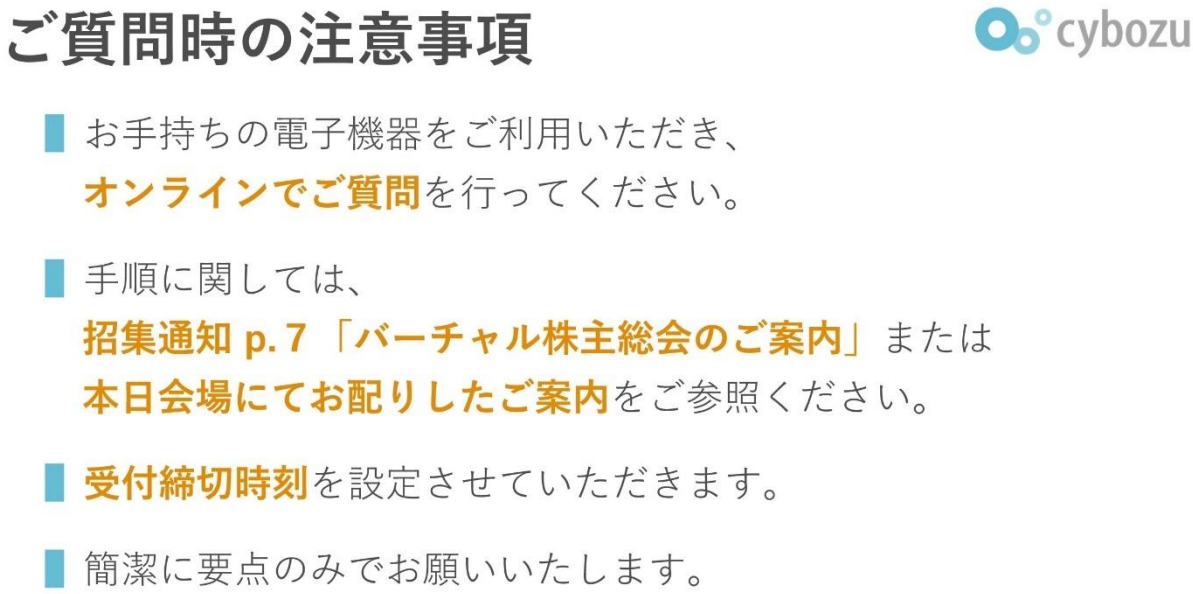
サイボウズが新しい経営、企業理念の下に、更なる成長をというようなところに監査役として厳しい目を向けながらも、いろいろとアドバイスもできるような立ち位置で、これからも努めてまいりたいと思います。

私は会計士ですので、財務会計のベースを軸として、今後、今、小川さんがお話しされたような革新的な監査手法を駆使して、会計監査人および内部監査との三様監査というアプローチで、更なる成長に寄与できるよう努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

青野：ありがとうございます。皆さんの助言をいただきながら、今後の経営に当たってまいりたいと思います。

質疑応答

青野 [M]：それでは、質疑応答に入ります。質疑応答の進め方、ご留意点につきまして、事務局からあらためてご説明いたします。



司会 [M]：議長の指名に基づき、質疑応答に関してご説明いたします。

株主様におかれましては、会場出席株主様も含めまして、招集通知 7 ページ、バーチャル株主総会のご案内、または本日会場にてお配りしたご案内に記載された手順に従って、オンラインでご質問ください。ご質問は、今からおよそ 30 分後の午後 2 時 43 分に締め切らせていただきますので、それまでにお願いいたします。ご質問のご記入は、簡潔に要点のみでお願いいたします。

会場出席株主様におかれましては、オンラインでのご質問に当たり、ご不明点や電子機器の操作に関して、お困り事等がございましたら、お近くのスタッフにお声掛けください。

ご説明は以上となります。

青野 [M]：それでは質疑に入らせていただきます。今 20 件強来ておりますので、てきぱきとお答えしていきたいと思います。

それでは、第 1 号議案に関するところから進めていきたいと思います。

質問者 [Q]：質問番号 26 番。企業理念を定めたときも、株主総会に付議したのですか。

青野 [M]：こちらのほうは、中根さん、お願いできますでしょうか。

中根 [A]：人事本部の中根です。冒頭、青野のほうからもご説明差し上げたとおり、3 年前の株主総会において、この企業理念については株主総会で決定することを定款に記載いたしました。

これなぜかと言いますと、やっぱり企業理念の実現は、私達は何を目指すのかの核心でありまして、最も重要な経営事項であると考えました。であるならば、経営の根幹に関して議論をするべく、この株主総会にて付議して決定するのが自然であろうと考えたためです。

その前は、こういったことはなかったです。2021 年 3 月以降、この形を取らせていただいております。

質問者 [Q]：質問番号 32 番。チャイナリスクをどのように考えていますか。

青野 [M]：こちらのほうも中根さんで、お願いしてよろしいですか。

中根 [A]：法的な観点というところも含めまして、中根のほうから回答させていただきます。

確かにおっしゃるとおり、ご懸念のとおりですけれども中国に関しましては急な規制強化とか国家安全の対策が取られることがあります。このような政治リスク、経済的なリスク、法的リスクがあることは認識しております。

政治や経済に関しましては、現地にいるメンバーとも連携をとりながら、我々が対処できる範囲で対処しつつ進めております。法的な観点につきましては、サイバーセキュリティ法とか、あるいは規制内容も厳格なものがあるんですけれど、運用が比較的曖昧な点も中国に関してはありますので、そこは現地の専門家とも連携をして対応してまいります。

このようなご意見いただいたことも踏まえまして、引き続きリスクに関して感度高く対応していきたいと思います。

質問者 [Q]：質問番号 34 番。御社の働き方改革、10 年くらい前に伺い、スタッフターンオーバー、離職率を激減し、スタッフ幸福度を上げたと記憶しております。社員平均年齢も若く、明るい未来の象徴とお見受けいたします。人生 100 年時代の今、サイボウズの視点はいかがでしょうか。今後、企業理念のダイバーシティ、個性重視のダイバーシティについて、具体的に伺えますか。

青野 [A]：面白いですね。こちら、私のほうで少しコメントさせていただきたいと思います。

実はサイボウズは、定年という制度がないんです。なので、よくある会社ですと、60 歳で再雇用とか、65 歳でもう辞めてくださいとかあるんですけど、あれは全く個性重視してないなと。60 歳にもいろんな 60 歳いますし、65 歳にもいろんな 65 歳います。それぞれ、働き続けたい人もいれば、辞めたい人だっているだろう。仕事の減らし方も人それぞれだろうということで、その辺りはどちらかといえば、やっぱり個性を見ながら、まさにこの人生 100 年時代に合わせて、働く場所を提供できればと思っております。

私自身も、今 52 歳になるんですけど、全然まだあと 30 年ぐらいいけるんじゃない。辞めろって言われるかもしれませんけど。みんなで取締役で、ずいぶん言われるかもしれませんけれども、できる限りこの理念の実現に向けて、人生全うしていきたいと思っておりますので、個性重視、人生 100 年時代で、みんなが活躍できるような場所を提供していきたいと思っております。

質問者 [Q]：質問番号 38 番。Purpose に共感できる人に株主になってほしいと青野社長からよく聞くが、撤回するお考えはないか。パブリックカンパニーは、誰でも買えるマーケットであり、そんな発言をしていては大きな会社になれない。TOPIX の恩恵も受けているわけである。その発言で、新規投資家を一定排除する発言にも聞こえ、制限を掛けた発言するなら、非上場化やプロマーケットへの上場を考えたらどうか。

青野 [A]：これも時々、よく言われる質問です。私達、企業理念にこだわっているんで、企業理念、企業理念って言い続けているんです。なので、株主の皆様とそこも合意をとりたいということで、わざわざ企業理念を株主総会で合意事項としているわけです。

なので、合意しているにも関わらずやらないってなったら、逆に私は株主の人を軽視していると思うんです。なので、この株主の皆さんとこのサイボウズという組織をどっちの方向に向かって、何をさせるんだ。社会でどんな役割を果たさせるんだ。そこは定めて、私達はそれに基づいて経営していく。そういうことでご理解いただきたいと思います。

なので、ぜひ、サイボウズこうしたいという意見があれば、株主総会参加いただいてご意見いただければ、議論の場はありますので、ぜひご理解のほど、よろしくお願いいたします。

質問者 [Q]：質問番号 42 番。対話と議論が大事と言っている割には、会場にいる株主からの質疑に対しても電子機器からの受付となり、一方的な回答で、対話ができていない。また、取締役に 30 から 40 代がいないので、偏りがある。デジタル差別や年齢の偏りは多様性という思想と相反する。この点についての社外取締役および青野氏の考えは。

青野 [M]：社外取締役という言葉をいただいていますので、渡邊さん、いかがでしょうか。

渡邊 [A]：多様性っていうときに、まずジェンダーとか年齢を皆さん思われると思うんですけど、人間の属性ってたくさんあると思うんです。そのうちの二つがジェンダーと年齢で、それは重要なものだとは思うんですけれども、それ以外にやっぱり経験の多様性とか、バックグラウンドの多様性を広く考えるべきじゃないかなと私は思っていまして。そういう意味では、必ずしも年齢が 30 代、40 代がいないから多様性がないとは言えないように思います。

あと、今回の社内の取締役の立候補されている 3 人のうち、お 2 人は 20 代、26 歳と伺っているので、かなり若手で、残りの 4 人ですか。青野さんも含めた 4 人が、もう少し年配のグループに入る感じなので、年齢的にそんな偏っているとは、私は思わないです。

逆に私が一つ残念だったのは、今年の社内取締役の立候補者に女性が 1 人もいなかったことで、そこは多分、青野さんも同じように感じていらっしゃると思うんですけど、できれば、この 1 年を掛けて何か私達にできることをトライして、来年はなるべく女性の手が挙がるような状況になったらいいなと私は思っています。

青野 [A]：ぜひジェンダー関係なく、私が取締役やりますって、こういう組織にしていきたいと思います。そしてまた、コメントの中でデジタルのところにもコメントいただいているので、私のほうから回答させていただきたいと思います。

確かに、全員質問、テキスト入力してくださいというのは、若干強引なところもあるんですけど、以前、会場でマイク、やっていたんですが、やっぱり 1 個の質問に時間が取られてしまって、結局それが 5 分とかってなると、1 時間で 12 個しか答えられないことになるわけです。なので、できるだけ多くの人から質問をいただいて回答をするためにこういう方法を取っているんだ。まさに対話と議論、一部の人に偏らせないためにやっているんだ。ということで、ご理解いただきたいと思います。

あとは、入力が難しい方は、近くのメンバー並びに、あと、いただければできるだけ入力しやすいサポートをしていきたいと思いますので、またご意見よろしくお願いいたします。

質問者 [Q]：質問番号 43 番。ローコードが作れるのも、本社の実物もいいですね。床を動くロボットも活用できそう。

青野 [M]：テクノロジーのご質問でしょうか。こちらは、佐藤鉄平さん、お願いできますか。

佐藤 [A]：質問の内容からプロダクトの話なのか、日本橋のオフィスに関する感想なのかなという感じもしたんですけれども。プロジェクトとしてもローコードで実現できることを目指していきま

すし、IoT 周りのお話でしょうか。ロボットセンサーなどを活用した IoT との連携とかもやられているので、そういった方向もあるかなとは思います。

すいません、あまり質問の意図を私も汲み取りきれてないんですが、そんなところです。

青野 [A]：私達のこのローコードツールなんかで、こんなふうにロボットに動いてほしいとか設定したこと、それを元にロボットが動くみたいな、こんな連携機能を作っているパートナーさんなんかもいて、面白いですね。こういう、まさにローコード、ノーコードのソリューションが様々なものと繋がっていく未来に向かって、進んでいます。

質問者 [Q]：質問番号 47 番。サイボウズのチームのメンバーは、身内だけでとどまってしまうのか、もちろんそうではなくそれ外のメンバーも巻き込んでいくのか。仮に巻き込むとしたらその範囲は日本国内なのか、それともサイボウズのチームワークを世界中に広めていくのか。また、自分たちだけではなく持続可能な観点で考えて、次世代にどうやって繋いでいくのかも含めて、これからさらにチームワークに磨きをかけていってほしいと考えているので、そのためには何が大事だと思うのかを教えていただければ幸いです。

青野 [A]：まず、日本か世界かというところでいきますと、間違いなく世界に行きたいんですね。このチームワークの問題は日本だけではなくて、世界のいろんなところでもっともっとチームワークが高められると思っています。なので、私達は私達の思うチームワークのよさを世界に広げていく、その活動をします。

そのためには、やっぱり日本のメンバーだけでは無理だよねっていうことで今、外国人のメンバーも増やしていっています。全体でいくと 2 割ぐらいですかね。間違っていたら指摘ください。全体の従業員の 2 割ぐらいが今、いわゆる外国籍の社員になっています。一部の開発プロジェクトは、日本語ではなくて英語でやるのが基本、デフォルトの開発チームも出てきています。なので、私達の組織も徐々にこのグローバル化に向かっていると思います。

そのために何が必要かと言われますと、いかに多様性を力に変えるかということでしょうか。この多様なのが面倒くさいではなくて、いかにこの個性の違いを組織力に変えるか。いろんな人がいるからこそ強いんだという組織をいかに作るか。そのためには、やはりこの公明正大、お互い情報を隠さず嘘つかずも大事ですし、1 人 1 人主体的に自主自律も大事だし、もっと言うと、ベースとして対話と議論も大事だし。この辺の文化をもって、多様性を成長力に変えるような組織を作っていきたいと思っています。

続きまして、第 2 号議案です。第 2 号議案への質問を回答したいと思います。

質問者 [Q]：質問番号 27 番。今回の取締役候補には、現状の執行役員は青野社長しか含みません。青野社長に権力が集中しそうです。従来は、取締役候補に執行役員の方々が含まれていましたが、今回は含まれていません。私、株主としては取締役の選任時に会社の執行役員への選任も関与できたのに、残念です。そもそも執行役員の決定は取締役会でしょうが、人選はどのメンバーで決めていますか。人事本部でしょうか。

青野 [M]：人事系ということで、中根さん回答、よろしいでしょうか。

中根 [A]：まず、ご質問をいただいた件の後半部分。執行役員の決定はどのようなプロセスで行うか、という点に関しまして、サイボウズでおそらくこのご質問いただいた方、執行役員って書いてくださっているんですけど、サイボウズでは本部長がそれに当たると思います。

本部長の選任に関しましては、社内の経営会議で議論を行います。それは非公開で行った上で、公開でも議論を行います。それらに関して全社員から助言システムを経て、その内容を見た上で社長が最終的に候補者を決定し、それを取締役会に付議をして最終決定するという形のプロセスになっています。

質問いただいた方も書いてくださっているとおり、青野に権限が集中するのが懸念だよということかもしれません。おっしゃるとおり、そういった懸念はある、考えられます。そういった権限の集中をできるだけ分散させるために、私達はこの最終決定までの間に、いろんな人の意見をもらう仕組みを作ることにチャレンジをしています。

先ほどご紹介したとおり、助言システムを使って社内でも社外でも、それが新入社員であってもいろんな部門のメンバーであっても意見を言える形、これが多様性の活用の一つでもあるかと思っております。

青野 [A]：これ、私に関することなので補足すると、私が暴走する可能性、全然あると思うんですよ。やっぱりそれを止める組織になっているかどうかです。

私が Twitter でちょっと、やらかしてしまったときなんか、社員がやめてくれっていうような声を上げてくれて、最近、非常に穏やかな Twitter になっていたりとかね。

ちゃんと社長に物申せる組織を作れるかどうか、それが一番大事なこと。権力が集中しているかどうかよりは、ちゃんと権力を止める仕組みが機能するかどうか。そこは私のこだわりでもありますので、しっかり作っていきたいと思います。

質問者 [Q]：質問番号 28 番。第 2 号議案について質問します。社内公募により取締役候補者になっている方については、提示されている内容だけでは株主としてその適格性を判断する材料がな

く、特に 2、4 の方は年齢も若く、入社後の経歴も期間が短く、それぞれ現人事本部所属、元経営本部所属だけでは全く判断材料となりません。取締役候補者としての適格性は、誰が責任をもって判断しているのでしょうか。

青野 [M]：これ、忠正さん、よろしいですか。

林 [A]：取締役会の事務局を担当しております、経営支援本部、林と申します。

取締役候補に関しては、先ほど青野からも説明があったような、取締役の役割をちゃんと社内に説明した上で、社内外の取締役両方とも、全社員による信任投票を得た上で、執行役員中心で構成されている経営会議を経て、最終的には取締役会での決議を経て決定している形になっております。

質問者 [Q]：質問番号 29 番。IR 活動について、機関面談や個人投資家向け説明会実施について伺います。これは増やすべきと考えており、その方向で考えておられるとのことですが、定量的に四半期で何回ぐらいイメージされていますでしょうか。

青野 [M]：質問の意図としては、サイボウズ、カバレッジも含めてまだまだということですね。こちらも IR ですので、林忠正さん、お願いできますでしょうか。

林 [A]：同じく、IR 担当しております、経営支援本部の林です。ご指摘いただいた点は、我々としてもそうだなとは認識しておりまして、回数目標については特に設定はしていないのですが、これまで青野を中心に対応していたものを 4 月以降、私のほうで対応できる範囲で、積極的にお答えはしていきたいなと思っています。

申し上げたとおり、定量的な目標については来期に向けて置くかどうかは決定していく次第ではあるんですが、増やす方向では考えている、まだ具体的な目標については決めてないというところで、お答えと代えさせていただきます。

質問者 [Q]：質問番号 30 番。熊平美香氏、いくらなんでも兼職が多過ぎないか。

青野 [A]：全く問題ないと私は思っておりますが、補足のコメントを、熊平さん、お願いしてよろしいでしょうか。

熊平 [A]：かしこまりました。貴重なご意見、ありがとうございます。私自身も正直、この役目を引き受けるに当たりまして、責任が果たせるかということについては、自問自答いたしました。そのときの自分の考え二つありましたので、それをお話しさせていただきたいと思います。

まず、私、複数の組織に所属しておりますが、やっていることは基本一つでして、多様な人たちが自分らしく活躍する自律型組織を増やしていくことを命題に、幼児から大人まで幅広くいろんな企

画を提供しているんですけれども、そういうことで、目的が一つであるところと、その目的が非常にサイボウズの目指している世界と共通点があるところで、私にも役割があるのではないかというのを考えたのが、1 点です。

それからもう一つは、社外取締役という立場としましては、やはり外部の視点が重要で、しかも多角的、多面的な視点で質問をしたり意見を述べたりすることが大事というときに、やはり多様な経験を持っていることが非常に役に立つことを、これまでも実感しておりましたので、そういう形で、自分の経験を活かさせていただきたいということで、引き受けさせていただきました。

ですので、責任をもって対応させていただきたいと思います。

質問者 [Q]：質問番号 33 番。IR について面談、活動を増やすとのことですが、定量的に四半期で何回ぐらいイメージされていますか。

青野 [M]：先ほどの質問と似てますかね。林忠正さん、追加することありますか。

林 [A]：先ほどの質問と同じ回答で、特に付け加えることはありません。

質問者 [Q]：質問番号 35 番。米国事業はこのままやっていく価値があるのか、本総会で明確にしたい。現時点で具体的な策や目標数値はないのか。サービスの価格改定に踏み切れないのは、米国事業の開拓が絡んでいると思っている。株主資本を投下した結果、売上にも繋がっておらず、株主に問うべきである。

青野 [M]：こちらは、海外の事業を担当します、栗山さん、お願いできますか。

栗山 [A]：では、私からお答えさせていただきます。価値でいいますと、様々な面で当然あるんですけれども、そもそも開拓できたときの米国のマーケットが大きいことも一つと、あとは今、すでに出てきているものとしては、ガートナー社の「マジック・クアドラント*」、いわゆるソフトウェア業界の世界ランキングですけれども、この「マジック・クアドラント」に載れているのは、やっぱり米国で戦っているからというのが非常に大きいのかなと思っております。

この「マジック・クアドラント」に載ることによって、グローバルでの製品の認知も高まりますし、日本のエンタープライズ企業に対しても、一定の信頼感を得ることができるということで、事業としてはなかなか苦しい状況は続いておりますけれども、実際、お客さんも増えてきていますし、毎月二桁以上の新規の獲得もできてきて、世界ランキングにも載ることができているということですので、価値はあると考えております。

施策に関しては、ここで説明するとだいぶ長くなってしまいますので、リコーさんの提携、その他、複数の施策を投資しながら、米国事業の成功に向けて進んでいる状況でございます。

*ガートナー社マジック・クアドラントとは
特定の市場におけるリサーチの集大成であり、その市場で競合している各社の相対的な位置付けを広い視野で捉えることができるレポート。
**サイボウズは Kintone において Enterprise Low-Code Application Platforms 分野の Magic Quadrant™に掲載
*Gartner®, リサーチメソドロジ, Magic Quadrant™, 5 April 5, 2024 https://www.gartner.co.jp/ja/research/methodologies/magic-quadrants-research
**Gartner®, Magic Quadrant™for Enterprise Low-Code Application Platforms、Oleksandr Matvitskyy et al., 17 October 2023
Gartner は、Gartner, Inc.および/または米国とその他の国におけるその関連会社の商標およびサービスマークであり、MAGIC QUADRANT は、Gartner, Inc.および/またはその関連会社の登録商標であり、本書では許可を得て使用しています。All rights reserved. Gartner は、Gartner リサーチの発行物に掲載された特定のベンダー、製品またはサービスを推奨するものではありません。また、最高のレーティング又はその他の評価を得たベンダーのみを選択するようにテクノロジーユーザーに助言するものではありません。Gartner リサーチの発行物は、Gartner リサーチの見解を表したものであり、事実を表現したものではありません。Gartner は、明示または黙示を問わず、本リサーチの商品性や特定目的への適合性を含め、一切の責任を負うものではありません。

青野 [A]：少し、私も補足させていただきますと、IT、特にこの BtoB のソフトウェアの事業においては、アメリカの市場も非常に特殊というか、世界中が目指しているところになります。

私達のような、例えばこのノーコード・ローコードツールのような、あまり文化に依存しないソフト。例えば、会計ソフトだったら、日本だけ見ておいても多分、そんなに海外から進出してくること、アメリカから黒船が乗り込んでくることそんなにないと思うんですけど、私達のようなローコード・ノーコードツールみたいなものは、まさに日々グローバル企業と戦っているし、もっというと、アメリカのベンチャーがまた日本に入ってくることも起きるわけです。

ということは、私達が日本の市場で勝ち抜くためにも、早くアメリカで勝負をしながら、そちらの最新の情報を得ながら、彼らとどうやって戦っていくのかというノウハウも得ていく必要があるんです。なので、このアメリカの事業というのは、もちろんアメリカの市場を開拓できれば莫大なメリットが、非常に大きな市場になるわけですけれども、それ以外にこの日本の市場で勝つためにも、アメリカで戦わないといけない。

だって、皆さん見てきたじゃないですか。日本の IT がいかに今までアメリカの企業にやられてきたか。それをやられたくないためには、やっぱりアメリカに行ってしっかり戦う。そのためには、必要な投資はやり続ける。そういうふうに私は考えているんです。ということでご理解いただければと思います。

質問者 [Q]：質問番号 40 番。2024 年 3 月 31 日に退職される社内公募立候補者の取締役候補者の方は、その後、社外取締役として取締役の職務をされるのでしょうか。

青野 [M]：社外ではありませんが、中根さん、説明をお願いできますか。

中根 [A]：まず、この森岡に関しましては、いわゆる社外取締役としての要件には該当いたしません。ただ、直前まで、社内の状況を理解している形であることと、あとその後に関しましては、社外からの点で意見や監督ができる点の、両方の視点を持って取締役の職務を執行してくれるのではないかなということを期待しております。

青野 [A]：社外取締役ではないということですね。普通の取締役になります。

質問者 [Q]：質問番号 44 番。アクティビスト、または大手がサイボウズ株を取得することにより、サイボウズ製品はいいが、利益を生み出すのは下手だからうちで儲けようみたいな、理念よりも利益だとなった場合、サイボウズが大事にしてきたものはなくなる危機が考えられますか。そのリスクは社内で考えているのか。

青野 [M]：大手による買収リスクというところ。財務の林忠正さん、お願いします。

林 [A]：ご指摘の可能性は常に認識はしております。株主構成については、常に配慮するとともに、サイボウズの理念に共感いただける株主の皆さんにご支援いただけるように、発信はきっちり続けていきたいなと思っています。

ただ第一義的には、何より皆さんに事業の成長や収益性について信頼いただけるような事業運営を心掛けていくところが、対策なのかなと考えております。

質問者 [Q]：質問番号 45 番。伸びている市場にも関わらず、売上成長率は 10%そこそこ、かなり投資もしている。この程度の伸びなら投資をやめて還元に回すべきである。投資を続けるなら、我々株主にきちんと説明とお願いが必要だと思うが、どうお考えか。

青野 [M]：これも、忠正さん、お願いしてよろしいですか。

林 [A]：こちら、全体の売上成長率としては 10%強ですが、製品の成熟度等に応じて売上の伸び率に差はあるかなと認識しております。特に、現在最大の売上比率を占める kintone については、今後も売上の伸びしろがあると考えておりますので、引き続き、積極的な投資は行っていきたいなと考えております。

一方で、冒頭で青野からも説明があったように、時期に応じてにはなるんですが、十分な投資をした上でも余力がある場合には、配当等を通じて株主の皆さんにも還元も行っていきたいなとは考えております。

質問者 [Q]：質問番号 46 番。社員から手を挙げた取締役候補とのことですが、取締役としての報酬と責任について教えてください。

青野 [M]：これも忠正さん、お願いしてよろしいですか。

林 [A]：取締役ですので、法的に定められた役割のほか、こちらも冒頭で青野からも話があったように、現在、組織の拡大に伴って人事的な問題含めて、非公開で討議すべき議論みたいなものも社内で数多く起こっていますので、この辺りについての管理監督責任を果たしていただく形で、取締役の役割を今、サイボウズの中では考えております。

報酬については、定めの範囲内で支払っておりますので、個別の言及については避けさせていただきますが、社内の公募で選ばれた取締役には職務の性質上、それほど大きな金額は支払っていないという旨だけお伝えさせていただきます。

質問者 [Q]：質問番号 48 番。社内公募で立候補されたお若い 2 人の候補者に質問です。御社が抱える最大の課題、リスクをなんと捉えておられ、どう解決されようとしているのか、お考えをお聞かせください。

青野 [M]：これを若い 2 人にぜひ、語っていただきたいです。岡田さん、田岡さんの順番にいきます。岡田さん、よろしくお願いします。

岡田 [A]：ご質問ありがとうございます。まず課題に捉えている内容ですけれども、企業理念とそこに紐づく文化を、今の高いレベルで浸透させ続けた状態で拡大させることがあるかなと思います。これができなくなった場合のリスクが、すごく大きいかなと考えております。

ここまででも何度も弊社の企業理念へのこだわりについては挙げられていると思うんですけれども、企業理念とそこに紐づく文化を、今の本当に高いレベルで浸透させた状態で会社、エコシステムを拡大させていく難易度は、やっぱりとても高く、これは向き合い続けないといけない課題になるかなと考えております。

純粋にサイボウズの規模が大きくなっていることもそうですし、私自身、コロナ禍での入社というところもあるので、コミュニケーション機会の量とか質の変化もあるかなと思いますし、先ほどもありましたグローバルメンバーが増えるなども同様かなと思います。

対策としては、採用時点でかなりサイボウズの理想に共感してくださっている方を採用する、というところにかなりこだわっていて、時間を掛けるフローを組んでいるかなと考えておりますし、入社した後に組織作りや制度、文化面で、社員がさらに理想に向かいやすい状態を作るところを人事全体で向き合っているかなと思います。

こういった方法で、今の高いレベルで企業理念、文化が浸透した状態での拡大をしていきたいなと考えております。

青野 [M]：ありがとうございます。田岡さん、お願いします。

田岡 [A]：田岡です。ご質問ありがとうございます。私は、社内の情報共有支援の施策も担当していますので、その観点から回答させていただきます。

サイボウズが抱える最大の課題についてですが、社内の情報共有が困難になって、組織間の連携が取りにくくなるなどの可能性が、今後より高まってくることが課題だと考えています。背景についてですが、サイボウズでは自社製品をフル活用して、できるだけ多くの情報を社内でオープンにしながら組織を運営しています。

ただ、現在、社員数や組織数が増えていまして、社内情報の流通量がとても増えていっています。そのため情報があふれてしまって、社内の情報共有が困難になって、組織間の連携が取れにくくなるなどの可能性が高まってくるのではないかと考えております。

その解決としては、情報の受発信の仕組みを整備するとともに、現在、情報をただ公開するのではなく、適切に情報を共有していく仕組みや風土作りに取り組んでおります。多くの情報をオープンにする風土を保ちながら、組織を大きくしていって事業の成長に貢献できればと考えております。

青野 [M]：ご質問ありがとうございました。今日、この 20 代取締役候補に喋らせたかったんで、いいご質問をいただきました。

彼らなりの視点で、この全社を捉えて問題について考えて取り組んでいく。これ、すごいいいトレーニングだと思うんです。なかなかほかの会社で、いきなり全社見渡せという環境を提供できないと思います。これは、僕たちの文化にしていきたいと思います。

質問者 [Q]：質問番号 50 番。どのような BCP を考えておられますか。

青野 [M]：BCP、これはマーケですかね。栗山さん、お願いできますか。

栗山 [A]：先日もトレーニングを行っているんですけれども、社内環境が何か起こった場合を想定したマニュアルも作っていますし、別立てで環境も作っておりまして、災害時にスムーズにコミュニケーションが取れるようにとか、お客様対応をどうするかとか、その辺りは、全てマニュアルを作って、年 1 回トレーニングすることを繰り返し行っております。

青野 [M]： ここから、報告事項に対する質問になります。

質問者 [Q]：質問番号 31 番。毎年 11 月の Cybozu Days に参加させていただき、いろいろと勉強できてありがとうございます。kintone と Garoon を併用しているユーザーや、kintone と Office を併用しているユーザーの方が増えてきているとの説明が何回もありました。kintone のユーザー

のうちだいたい何%が Garoon、ないしオフィスグループも併用していますか。概算でいいので知りたいです。社内では数値を把握されていると思いますが、これは社外秘ですか。

青野 [M]：これは事業戦略ということで、栗山さんお願いできますか。

栗山 [A]：特に社外秘という数字ではないんで、お答えさせていただきます。いろんな角度の数字があるんで、二つだけ答えます。

kintone ユーザーのうちの Office ユーザーが、だいたい 5%強ぐらいになります。数にすると、2000 社超という感じです。もう 1 個数字をお伝えすると、Garoon ユーザーのうちの kintone ユーザーにすると、だいたい半分ぐらい。半分弱ぐらいという形になって、併用するユーザーが増えているというのは、把握している数字になります。

青野 [A]：なので、Garoon と kintone に関しては、かなりシナジーが出始めているとご理解いただければと思います。

質問者 [Q]：質問番号 36 番。kintone の ARPA、単価は 3 万 4,000 円程度と説明ありましたが、月の金額で間違いないでしょうか。

青野 [A]：これ、間違いないと思いますが、林さんお願いできますか。

林 [A]：はい、間違いないです。月額になります。

青野 [A]：月 3 万 4,000 円ぐらいですから、1 年間で 40 万ぐらい。これが平均になります。

質問者 [Q]：質問番号 37 番。これはすごいと驚かれた kintone の活用事例、解決した課題をお聞きしたいです。

青野 [M]：これは多分、喋りたい人いっぱいいるでしょうね。

中村 [M]：中村龍太から。

青野 [M]：はい。中村さん、お願いします。

中村 [A]：初めまして。ソーシャルデザインラボの中村龍太と申します。これはすごいって言いたくなって、手を挙げさせていただきました。

ご紹介したいのは、さっき社会インフラって青野が言っていましたけど、令和 6 年度の能登半島の地震の事例です。この場を借りて、本当に 1 月 1 日に発生した令和 6 年度のこの能登半島地震、お亡くなりの方々にお悔み申し上げます。被災者の皆様にもお見舞い申し上げます。

どんなことかといいますと、ソーシャルデザインラボ自身は、何を目的に活動しているかというと、サイボウズ流の DX によって、多様な価値観の人が安心して暮らせる社会づくりを目指している。簡単に言うと、kintone で社会課題を解決する活動をしています。その中で、私達のサイボウズ災害支援チームがつくった事例になります。

二つありまして一つは、1 月 3 日には内閣府の特命大臣で、自見さんっていう方がいらっしゃるんですけど、彼女からの要請によって、ラボの社員、柴田さんっていう方が石川県庁に入って kintone を使って、約 600 ヶ所ある避難所のデータを、自衛隊の協力を得て収集しました。

この事例の成果は、1 万人を超えるこの戦略的な避難作戦が立てられるようになったことが、すごい部分になります。

あともう一つだけ補足すると、実際に被災したサイボウズ社員がいまして、途中から支援側に回って、現場に点在する IT 支援依頼を東京のメンバーと取りまとめて、サイボウズのパートナーと一緒に、9 社のパートナーですけど、手を挙げていただいて、被災された人の医療支援のニーズとかを kintone に集約して、貢献していった話になります。

これ、なかなかできないことですけど、今まで。土砂災害とか地震とか水害とか、私達と一緒になって現場の人と一緒になって、この災害支援をやってきた成果として、今日は共有させていただいております。

青野 [M]：ほか、営業や多分カスタマーも喋りたいと思いますので、振りましょうか。

玉田 [A]：では、営業のところで。ありがたいことにいろんな事例たくさん増えてきているんですけれども、技術的にすごいものと活用がすごいものの、大きく分けるとそんな形かなと思います。

技術的にすごいことに関しては、kintone の面影がないぐらいカスタマイズされてしまっているようなものを見たときもありますけれども、そのときはユーザー体験とかをよりお客さん向けにということで、カスタマイズされている例があったりします。あと店舗向けとか、接客されるようなお客様の中で、kintone をそのままカスタマイズすると魔改造になってしまうので、柔軟に API で拡張して、外側の画面をモバイル用のインターフェースを作って、接客する方が使いやすい使い勝手に実装されて使っている、そんな例も増えてきています。

あと、活用がすごいという例でいくと、新人の方とか年配の方とか、従来 IT の業界の中であまり出てこないような方々が、アイデアや思いを持って改善されている例なんかが増えてきていますので、人材不足とか、特に IT 人材の不足によって IT の活用が遅れるといった、そういった問題を解

決されている。最近の文脈でいうとリスキリングみたいなところにも親和性のあるような取り組みされているところが、増えてきているなと感じています。

青野 [M]：関根さんもお願いしよろしいですか。

関根 [A]：カスタマー本部、関根です。私のこれはすごいは、少し前になりますけど、愛媛県松山で開催された kintone hive で優勝されて、Days の AWARD でも優勝されました、愛媛県のゆうぼくさんの事例になります。

牧場といった事業で、牛の管理から加工販売などを全部デジタル化されてなかったものを、全部 kintone で、牛の情報から全てを管理ということにチャレンジされて。解決した課題が、業務効率はもちろんのことですけど、課題をいち早く見つけられたとか、あとは部門を超えた活発な議論ができるようになった。会社の風土まで変えられた事例が、これは大変だっただろうなということで、一番のすごい事例になります。これは、Web でもすぐ検索で出てくると思いますので、ご覧いただければと思います。

青野 [M]：本当に私達のお客様は多種多様なので、すごい事例がいろんなところでたくさん出てきています。

質問者 [Q]：質問番号 39 番。中華圏はリスクがあるので、支社や現地法人を拡大すべきではないと考える。社員の中国派遣はくれぐれも慎重にお願いしたい。

青野 [M]：チャイナリスクのご質問と少しかぶっていますけれども、中根さん、追加ございますでしょうか。

中根 [A]：法的リスクに関しましては先ほどのとおりです。それ以外、経済ビジネスという点で言いますと、実は一般的に報道されているものと、私達がビジネスとして活動している部分に関して、若干の温度感があるのも事実です。その辺りも含めて、情報収集をしっかりしながら、現地のメンバーあるいは専門家も巻き込みながら、ビジネスの展開を進めていきたいと思います。ご意見いただきまして、ありがとうございます。

質問者 [Q]：質問番号 41 番。オンライン化でビジネスチャンスを逃がさず、業務執行が可能な世の中ですが、別の同業者との差別化について伺えますか。

青野 [M]：これは営業のほうからということで、玉田さんお願いできますか。

玉田 [A]：オンライン化が増えているので、いくつかわれわれのサービスポイントありますけど、オンライン化というところからの文脈でいくと、チャネルの多様性が一つあるかなと思います。

われわれのチャネルに関しては、創業以来やっている Web によるダイレクトセールスがありますけれども、当然、営業の人がいますので、人によるダイレクトセールスもあれば、パートナービジネスもすごく広がってきています。

さらに、それらのチャネルの多様性もあるんですけども、パートナーさん自身も、いろんな多様なパートナー様が増えてきています。大手のパートナー様もいらっしゃれば、地場の地元に強みを持つようなパートナーさんもいらっしゃいますし、連携のパートナーさんとか、いろんなパートナーさんの多様性もありますので、これら含めた多様なチャネルが一つあると思います。

あと、オンラインオフラインという観点でいくと、オフラインの強みとしては機微な情報を得られるとか、偶然の出会いとか、そういうのもあると思います。さらに言うと、イベント等ではやっぱり賑わいということがあるかなと思います。人がたくさん集まって、賑わいの元に、より盛り上がっているところの、その雰囲気調整もあるかなと思うんですが、これらも、われわれの自社でもそうですし、パートナー様と一緒に、そういったオフラインのイベントなんかも取り組むようなことができてきていますので、この辺りのチャネルの多様性と、オフラインによる賑わいの演出というところが、非常に他社との差別化になってきている部分かなと解釈しております。

質問者 [Q]：質問番号 49 番。営業の質問になります。中堅、大規模企業へのクラウドサービス売り込み余地はまだあるならば、売り込み努力はいかにしているか教えてほしい。

青野 [M]：これも引き続き玉田さん、お願いできますか。

玉田 [A]：我々のサービスの中でグループウェアの事業と kintone の事業で、kintone 関しては 1 社 1 利用だけではないところが面白いかなと思います。1 社複数利用が多くて。その中で今、我々の課題としても、部門導入というのが冒頭の報告の中にもありましたけれども、部門導入のところをどう全社の利用に広げていくかを、取り組んでいっております。

その中で、部門導入の方だけだと、それ以上にはなりにくいことが多いので、より全社のスコープをお持ちのような情報システムの部門、最近だと DX の推進の部署があったりしますので、そういう方々に繋いでいただいたりとか、より経営者に繋いでいただいたりということで、広がりを持って提案していけるように、そういったアプローチを今、広げていっている形になります。

あと、われわれだけの接点では、やっぱり関係性ができていないお客様もいらっしゃいますので、そこもパートナー協業という形で広げていく努力をしております。

質問者 [Q]：質問番号 51 番、サイボウズの小学校やまざる学校など、今後、教育に関してサイボウズがどのようなビジョンを持って進めていく意向なのですか。

青野 [M]：まざる学校に取り組んでいる、ソーシャルデザインラボ、中村さんお願いできますか。

中村 [A]：私達は先ほども言ったように社会課題を DX で解決するということで、こちらに書いています、どんなビジョンを持って進めていくのかですけど。結論から言いますと、子供を真ん中にした、情報共有基盤を有したわくわくする楽しい学校というところがビジョンになります。

具体的にアプローチしているのは、全国に 30 万人報告されている不登校の社会課題を解決する問題です。その受け皿になったのはフリースクールで、全国に 1,000 カ所ぐらいあるといわれています。その 1,000 カ所あるところの何カ所か回っても、やはり IT 化が遅れているということで、いろんな学校と一緒にやりませんかと言っても、なかなか進みませんでした。なので、そういうことをやるんであれば、自分たちでつくったほうが早いということで、12 月の真ん中辺、0 期生で始めたところです。

具体的に何をしているかというと、私達のサイボウズの学校では、子供を真ん中に入れた先生、スタッフ、保護者、そして在籍校っていう不登校を持っている在籍校と kintone によって情報を共有するスクールで、それぞれの人たちが、子供たちを真ん中にして支援するシステムということの学校を今、モデル化したいと思っています。

非常に関心を持っている省庁さん、特にデジタル庁さんとかが、この間見学に来ていただいておりますので、これをモデル化して、多様な学びの場の政策に活かしてもらうつもりでございます。

質問者 [Q]：質問番号 52 番。障がい者雇用についての貴社のお考えを教えてください。

青野 [M]：こちら人事ですね。中根さんお願いします。

中根 [A]：私達の最大の目的、Purpose は、「チームワークあふれる社会を創る」ということです。世の中にたくさんのチームがあるんですけれども、そのチームそれぞれにそれぞれの理想があります。このチームの理想に共感をして、そのチームに自分も貢献できることがあると思う方が、1 人 1 人バックグラウンドや特性に関わらず、そのチームにジョインできるということ。で、その人たちが活躍できる役割とマッチングができる社会を目指していきたいなと思っています。この社会を創る、これが実現できる社会とツールの開発、提供に私達は繋げていきたいなと思います。

そのためには私達、サイボウズ自身も実現できるチームにしなければならないですし、多様なメンバーがいることによって、よりよい、より多くの人がそのツールを使うことによって、そのチームのメンバーになれる。その貢献ができるような、それが実現できるようなツールを開発していきたいと考えます。

実際、サイボウズには、視覚障がい、聴覚障がいあるいは肢体障がい、精神発達障がいのあるメンバーが、開発部門とか、あるいはお客様サポートの部門とか、オフィスメンテナンスの部門とか、いろんな部門で活躍をしてくれています。このメンバーが活躍できる環境を私達もつくっていくことが、ツールの開発ですとか、活用の方法の試行錯誤に繋がり、強いてはそれが「チームワークあふれる社会を創る」ことにも繋がるんじゃないかなと考えています。

現状どうなのかでいきますと、障がい者雇用率という点でいいますと、昨年の 12 月末時点で 2.3%を達成したんですけれども、私達人員拡大していまして、意識的に工夫やアイデアをして、いろんなメンバーの活躍機会が広がる、そんな形を作っていきたいなと考えています。

先ほど株主さん、サイボウズのオフィスにご来場いただいている株主さんだと思うんですけれども、オフィスにロボットとか動いていたらいいですねっていうご意見、いただいたと思うんです。それ、すごく嬉しくて、気づいてくださったんだと思ったんですが。サイボウズのオフィス、バリアフリーにしています。バリアフリーにすることによって、いろんな方がこのオフィスで働けますし、そのうちの 1 人にロボットっていうのもあるのかなと思いました。

まだまだ課題は多いんですけれども、頑張って「チームワークあふれる社会を創る」一つの取り組みだと考えて、頑張っていきたいと思います。

質問者 [Q]：質問番号 53 番。サイボウズは上場企業であるため、多様な株主が存在する。先ほどの質問で、株主総会での決定に基づいて業務を執行するような旨の青野社長のご発言があったが、株主総会での決定は大株主の意向が強く、少数株主の意見を汲み入れることはできないのではないか。サイボウズ社の多様性を重視する理念が全く浸透していないのではないか。

青野 [A]：最後、しびれる厳しいご質問いただきました。

私達がどのレベルでできているのかは、甚だまだまだ発展途上だと思うんですけれども、むしろ今までの株式会社は、本当に株主の多様な意見を取り込めていたのかは私の中で疑問であります。やっぱり、一部の大手の資本家の人がぐっと株、取っちゃって、それで言うこと聞かせるみたいな、そういう側面も、悪い側面もあったんじゃないかと思います。なので、できるだけ私達は開かれた経営をしていきたいです。

今日も、とにかく私達のやりたいのは、いただいた質問は全部答えるです。その株主さんが何株持っていようが、とにかく全部答える。今日も本当は質問も多様でした。この国内のお話を質問される方もいれば、海外の中国の話、アメリカもありましたし、この組織の話もありましたしね。この取締役候補者、社外取締役候補の話もあれば、社内の若い取締役候補の話もありました。本当、たくさんのご意見を皆様がお寄せいただくことが、私達はやはり成長に繋げていくと思います。

また今日、お分かりいただいたかと思いますけれども、私達の事業自体も、非常に多様なんです。お客様も業種も関係ない、業務も関係ない。大企業もいれば中小企業もいる。直販もあればパートナー販売もある。パートナーさんも多種多様。地方銀行から、いわゆる SIer 様でも、多種多様なパートナーさんがいる。

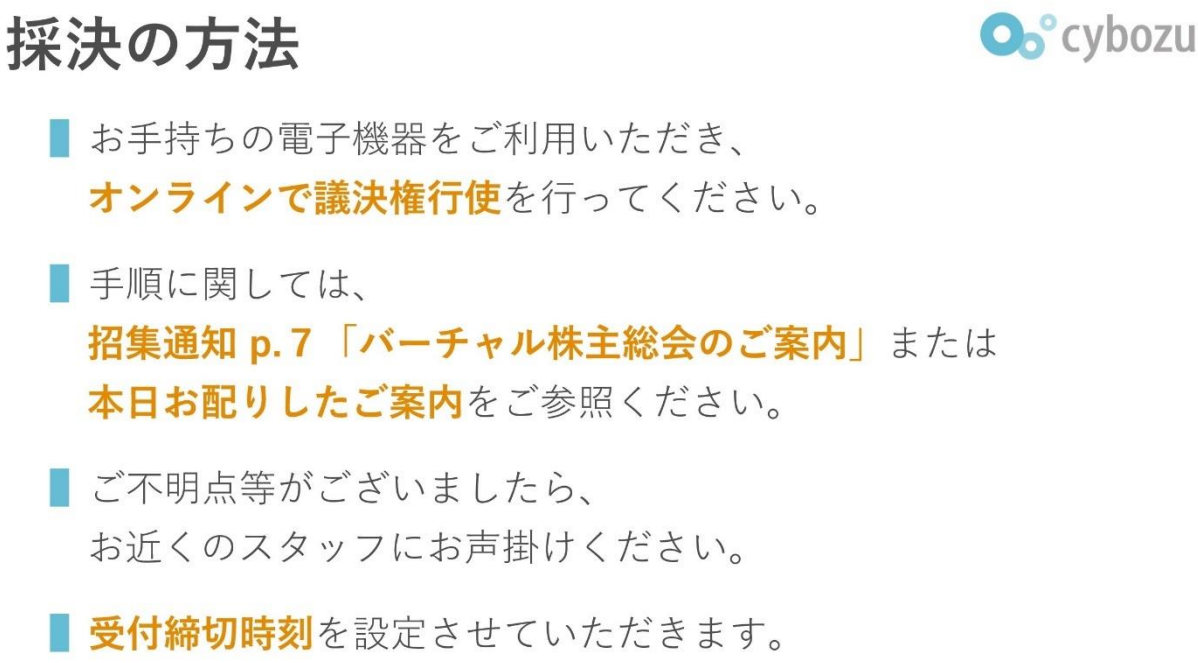
私達の事業を成立させるためには、そもそも多様な人たちの意見を聞かないと成立するはずがないという、こういうモデルを作っているんです。なので、ぜひ偏ることのないように、皆さんから幅広いご意見いただきながら、これからもこのサイボウズという会社が、チームワークあふれる社会に貢献できるように経営していきたいと思っております。

ということで、最後の質問のご回答とさせていただきます。合計 28 問、ご質問いただきました。本当にありがとうございました。

それでは、報告事項および決議事項に関し、十分審議を尽くしましたので、これをもって全ての審議を打ち切り、議案の採決に移りますが、ご異議はございませんでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、議案の採決に移らせていただきます。採決の方法と集計につきましては、事務局からあらためてご説明いたします。



司会 [M]：議長の指名に基づき、採決の方法に関してご説明いたします。株主様におかれましては、会場出席株主様も含めまして、お手持ちのスマートフォン、タブレット等の電子機器をご利用いただき、オンラインで議決権行使を行ってください。

手順につきましては、招集通知 7 ページのバーチャル株主総会のご案内、または本日会場にてお配りしたご案内に記載されておりますので、ご参照ください。

会場出席株主様におかれましては、オンラインによる議決権行使に当たり、ご不明点や電子機器の操作に関してお困り事等がございましたら、お近くのスタッフにお声掛けください。

なお、今からおよそ 5 分後の午後 3 時 13 分になりましたら、議決権行使結果の集計をいたしますので、この時刻までに行使をお願いいたします。議決権行使を終えられました株主様は、集計完了までしばらくお待ちくださいますよう、お願い申し上げます。

青野 [M]：それでは、集計結果が出ましたのでご報告いたします。前方の画面で、グラフで表示させていただいております、

こちら第 1 号議案になります。青が賛成で赤が反対になります。スクロールしていってください。

それで第 2 号議案は、6 名分あります。青が賛成になります。

続きまして、第 3 号議案、剰余金処分の件も、こちらも青が賛成になります。

ということで、全ての決議事項につきまして、全ての議案に関しまして、事前および当日分の議決権行使を含めて、過半数のご賛同いただきました。以上のとおり、議案は全て原案通どおり承認、可決されました。ありがとうございました。

以上をもちまして、本日の株主総会の目的である事項は全て終了しましたので、本総会は閉会といたします。たくさんの質問をお寄せいただきまして、ありがとうございました。

28 問、いかがですかね。ちょっとなんかマシンガンみたいな感じで、聞きづらかったと思いますけども。普通、28 問受けようと思ったら、もう多分あの何倍か時間が掛かると思うんですけれども、こうやって IT の力を駆使することで、できるだけたくさんの皆様から意見を集め、それを情報共有していくという、そういうことにもチャレンジしていきたいと思います。

ちなみに質問の仕組みも、裏で私達がやり取りしているのも kintone を使わせていただいてます。皆様の会社でも、株主総会で必要があれば、kintone を使っていただければと思います。

それでは、画面を切り換えていただけますか。以上のメンバーと一緒に株主総会を進めさせていただきました。本日はどうもありがとうございました。

［了］

―――――――――

脚注

1.　音声が不明瞭な箇所に付いては[音声不明瞭]と記載

2. 会話は[Q]は質問、[A]は回答、[M]はそのどちらでもない場合を示す