

本社移転にあわせ、東京本社勤務の全従業員約5700名を対象に机を不規則に配置したフリーアドレス制の導入や、社外の方も利用できるコワーキングスペースを新設

～ 社内外との接点や交流を促す施設や制度を新たに導入し、多様性を支援する社内風土を醸成することで、オフィスをイノベーションを生み出す場所に ～

ヤフー株式会社（以下、Yahoo! JAPAN）は、東京本社の移転にあわせ、9月より本社勤務の全従業員5691名（※）を対象に、「従業員の机を不規則に配置したフリーアドレス制」を導入するほか、社外の方も利用できる「コワーキングスペース」を新設して、社内外との接点や交流を促し、各自の個性や才能、情報が集まる場所をつくります。このほかにも、従業員の健康保持や健康増進、働きやすい環境を整えるための社内風土を醸成し、従業員の多様性を支援していきます。

これらの制度や施設、社内風土の醸成を通じて、従業員の個性や才能が活かせる働きやすいオフィスにしていくことで、新たな事業やサービスにつながるイノベーションを創出する場所を目指します。

※2016年4月時点

Yahoo! JAPANでは、これまでも「従業員一人ひとりの才能と情熱を解き放つ」というコンセプトのもと、上司と部下が週に1度面談し、業務の振り返りや将来のキャリアについて話す「1on1 ミーティング」や、自己申告型の異動制度「ジョブチェン」、時間や場所にとらわれず、どのような場所でも働ける「どこでもオフィス」など、従業員の個性や才能を業務に活かしながら働ける取組みを実施してきました。

今年の4月1日で、サービス開始から20年を迎えたYahoo! JAPANは、本社移転を機に、施設や制度を拡充し、社内風土を整えることで、これまで以上に従業員の才能と情熱を解き放ち、次の20年もユーザーに支持されるイノベティブな事業やサービスをつくり出していきたいと考えています。

なお、本社移転は、5月9日より順次開始しており、9月に完了予定です。登記の変更は、10月1日に実施します。

【移転完了から実施する取組みの詳細】

1.社内外とのコミュニケーションを増やすための取組み

■全従業員5691名を対象に「机を不規則に配置したフリーアドレス制」を導入

2015年9月～10月かけて行った社内調査では、「机を不規則に配置したレイアウト」にする

ことで、従業員の動線がジグザグになり、ほかの従業員との接点が増えて、従来の配置と比べて、コミュニケーション量が約2倍に増えるという結果が出ました。本社移転時からは、「机を不規則に配置したレイアウト」で「フリーアドレス制」を行うことで、従業員同士のコミュニケーションや交流を促し、各自の個性や才能、情報を共有して、新しいアイデアが生み出しやすい環境の提供をします。

▼従来の機の配置（左）と、新社屋での機の配置（右）。

社内調査によると、机を不規則に配置することで、従業員同士のコミュニケーション量も約2倍に増えるという結果が出ました。



■社外の方も利用できるコワーキングスペースを設置

コワーキングスペースは、「『!（びっくり）』を生み出す場所」をコンセプトに、従業員が業務を行えるだけでなく、社外の方も登録をすれば利用できます。利用者同士を結び付けるコミュニケーターを設けることで、従業員と社外の人が情報交換や新たな協業を生み出していける仕組みとなっています。広さ1,330㎡（402.3坪）のスペースに、カフェや会議室、キッチンなども設けることで、打ち合わせやイベントなどで多目的に利用できます。

▼コワーキングスペースのイメージ



2. 従業員の健康保持や健康増進、業務に集中しやすくするための取組み

新社屋の社員食堂では、朝、昼、晩の食事提供はもちろん、栄養バランスの整ったメニューや、低カロリーメニューを用意し、食事を通じて従業員の健康を支援します。また、頭をスッキリさせ集中力をあげるために従業員が好きな時に利用できる「仮眠スペース」も新設します。



3.働きやすい社内風土を醸成するため、有志を中心とした社内プロジェクトを執行役員がサポートする「スポンサーシップ制度」を導入

ヤフーでは、人事制度以外でも有志の従業員が中心となり、「育児」「女性の健康」「女性の活躍」「LGBT」「障がい者」のテーマごとにプロジェクトを発足し、従業員が働きやすい社内風土を醸成する活動をしています。6月1日からは、活動をより浸透させていくため、5つのプロジェクトに執行役員を配置し、経営層から従業員の多様性を支援する風土づくりを推進していきます。

■パパママ・プロジェクト（2012年5月より活動開始）

担当：執行役員 データ&サイエンスソリューション統括本部長 志立 正嗣

活動内容：

子どもを持つ従業員と、時短勤務の部下を持つ上司で構成。「仕事」と「子育て」の両立で悩む従業員やその上司、今後そのようなライフステージを迎える従業員から個別に相談を受け付けています。そのほかにも、育休座談会や復職者座談会の運営をはじめ、毎月1回、ランチの時間を利用して、子供を持つ従業員が集まり、育児に関する特定のテーマについて自由に相談ができる「パパママカフェ」も開催しています。

■女性の健康支援プロジェクト（2014年9月より活動開始）

担当：執行役員 データ&サイエンスソリューション統括本部長 志立 正嗣

活動内容：

「女性の健康について、本人とその上司、同僚の理解を深め、生き生きと健康に働ける文化を醸成する」ことを目的に発足したプロジェクトです。女性の健康に関する個別相談を受け付けているほか、勉強会や座談会を行い、女性特有の病気について正しく理解してもらうことで、女性従業員もその上司なども働きやすい環境づくりを目指しています。

■ウーマン・プロジェクト（2013年2月より活動開始）

担当：執行役員 データ&サイエンスソリューション統括本部長 志立 正嗣

活動内容：

女性従業員のキャリア支援を行うプロジェクトです。セミナーや勉強会、座談会を開催し、女性同士のつながりをつくることで結婚や出産、育児などのライフプランと両立して自分自身のキャリアを実現できるよう支援しています。

■レインボー・プロジェクト（2015年7月より活動開始）

担当：執行役員 チーフモバイルオフィサー 村上 臣

活動内容：

LGBTの当事者が働きやすい環境整備を行うプロジェクトです。人事と当事者、支援者で構成さ

れており、他社との交流を通じた情報交換などを通じて、社内のLGBTへの理解促進を行っています。

■チャレンジド・プロジェクト（2016年6月より活動開始）

担当：上級執行役員 コーポレート統括本部長 本間 浩輔

活動内容：

障がい者が働きやすい環境整備を行うプロジェクトです。障がいのある従業員がより実力を発揮できる職場づくりを推進していきます。

今後は、2013年より実施している「グローバル採用」などで入社してきた外国籍の従業員が働きやすい環境づくりを支援するプロジェクトを発足し、活動をしていく予定です。

Yahoo! JAPANでは今後も、情報技術を使って人々や社会の課題を解決し、日本をUPDATEしていくため、さまざまな取組みを進めてまいります。