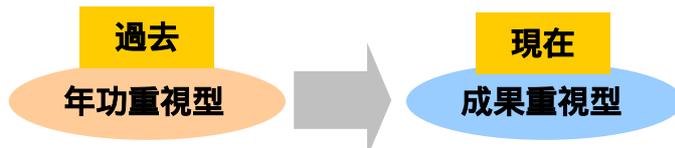


**サイボウズ、ワーク・ライフ・バランス支援制度を改定
～ 成果主義型に加え、新たに年功重視型の人事制度を導入 ～**

一般企業の人事制度



終身雇用や年功序列型の人事制度が崩れ、多くの会社が欧米型の成果主義に移る。

サイボウズの人事制度



年功重視型：家庭やプライベートに時間を費やしたい社員用
成果重視型：個人や会社の成長のため仕事に熱中したい社員用

成果主義のみを採用していた。しかし今回、今まで日本を支えていた年功序列型の制度を見直す。

サイボウズ株式会社（本社：東京都文京区 代表取締役社長：青野 慶久（戸籍名：西端 慶久）以下サイボウズ）は、社員がいきいきと長期にわたって活躍できる会社を目指すため、ワーク・ライフ・バランス支援（注1）を積極的に進め、本日2007年2月1日（木）から新人事制度「年功重視型制度」の運用を開始いたします。

最近では女性が業務上重要なポジションに就く機会が増え、男性は家庭での役割が増しつつあります。このような社会的変化により、企業では社員の仕事と家庭の両立を支援する環境整備が求められています。

今まで当社でも、社員を重視した環境整備に重点を置き、最長6年間休業可能な「育児休業」や「介護休業」、社員が希望した場合に自由に適用可能な「育児短時間勤務」や「介護短時間勤務」などの制度を2006年7月に導入し、推進してきました。最近ではこれらの制度を活用する社員も増え、良い成果が出始めています。このような制度に対する社員の意見なども取り入れ、更に働きやすい環境の整備を目指し、この度「年功重視型制度」を導入することになりました。

今まで当社では、多くの会社が行うように、個人の成果を評価する人事制度「成果重視型制度」を導入し、個人と会社の成長を推進してきました。しかし、社員の長い人生における育児や介護を始めとした様々なライフイベントを考えると「成果重視型制度」だけでは働く環境に対する社員の満足度を高めるのは難しいということから、採用での人員確保のためにも、この度新たに「年功重視型制度」も導入いたします。「年功重視型制度」とは、勤務年数や日々の勤怠をもとに社員を評価する人事制度で、基本的に個人の成果は査定いたしません。「成果重視型制度」ほど、大幅に昇給しませんが、勤怠よく真面目に勤務すれば、スムーズに安定して昇給することができます。同様に、賞与についても「成果重視型制度」では会社の業績が関係する一方、「年功重視型制度」では会社の業績は関係なく、社員個人の勤怠評価に連動いたします。

本日から当社では「成果重視型制度」と「年功重視型制度」を運用しますが、社員は自分達のライフイベントに合わせて自由にこの2つの人事システムを選択することが可能になります。個人や会社の成長のため仕事に熱中したいという社員は「成果重視型制度」を選び、働く時間を制限して家庭やプライベートに時間を費やしたいという社員は「年功重視型制度」を選ぶことが可能です。サイボウズでは、今回の試みにより、有能な人材を確保し、社員のモチベーションを高め、業績に貢献する高い成果を出すことで企業価値の向上に努めてまいります。また企業の社会的責任を果たすためこの取組みを強化し、国の推進する少子高齢化対策へも貢献してまいります。

注1) 仕事と家庭が両立しやすい雇用環境づくりのことを意味します。少子高齢化対策の一環として、企業は子育てや介護支援などへの積極的な取り組みが求められています。

《本件に関するお問い合わせ先》

サイボウズ株式会社 〒112-0004 東京都文京区後楽 1-4-14 後楽森ビル 12階
<http://cybozu.co.jp/>

マスコミ各社様からのお問い合わせ先

マーケティングコミュニケーション部 PRグループ 村松 pr@cybozu.co.jp

TEL: 03-5805-9037 FAX: 03-5805-9036

一般の方からの製品・購入についてのお問い合わせ先

サイボウズ インフォメーションセンター contactus@cybozu.co.jp

TEL: 03-5805-9011 (平日 9:00~12:00 / 13:00~17:30 土日祝日、年末年始を除く)

本文中に記載されている会社名、製品名は、各社の登録商標または商標です。