

平成21年度第2回人事制度研究会
選べるワーク重視の「PS制度」とライフ重視の「DS制度」
～ 正社員の多様化で働きがい・活性化・人材確保を図るサイボウズの事例に学ぶ～



説明をいただく山田取締役副社長 兼 人事本部長

ここで言う「ワーク重視」の意味はサイボウズに対するワーク。「ライフ重視」の意味は自分自身のプライベートに対するワーク。サイボウズを重点にコミットするのか、サイボウズと家庭の両方に均衡にコミットするのか、それは働く人の価値観などによるもので優劣はないと考えている。どちらを重視しても、会社は両方同じように認めようという考えの選択型制度としている。

PS制度の評価軸は「能力＝信頼」で、信頼＝スキル(が0でも)×覚悟(があれば)としている。評価は5段階で絶対評価と相対評価の組合せ。大きく3つの絶対評価ランクがあり、真中の階層にさらに3段階の相対評価ランクを設けている。DS制度の評価は3段階の相対評価。選択をする申請時期は1月期末を過ぎた毎年1回2月中とし、可否は原則本人の申請で承認。PSの給与はみなし残業代を加味、DSはみなし残業代の分を減額。職種は要相談。社員200名強の内、DS制度利用者は15名。短時間勤務制度も導入しており、その内6名が利用している。その他、従業員持株会支援やクラブ活動支援制度やチームワークオブザイヤー、部内イベント支援、仕事Barなど、活性化や働きがいを図る様々な施策を試みている。

人のライフイベントの中でどんな形で支援していけるか。より多くの方がより成長してより長く働ける環境を提供していきたい。(文責 事務局)