

雇用機会の創出

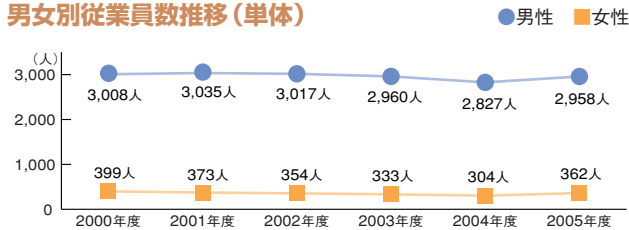
一人ひとりの人権を尊重し、性別や障害の有無などを問わず、雇用機会の継続的な創出拡大に努めています。

人材採用の考え方・方針

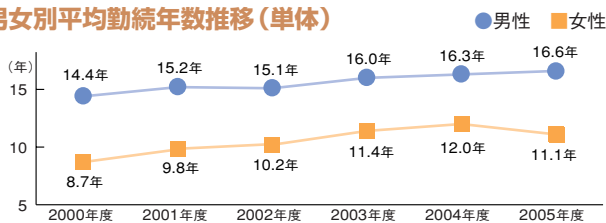
カシオは倫理行動規範において「私たちは、お互いを尊重し、差別のない協力しあう行動を大切にします。一人ひとりの人権を尊重し、性別・信条・宗教・人種・社会的身分や身体障害等を理由にした差別的言動や嫌がらせを排除し、個人のプライバシーを守ります。」と掲げています。これはカシオの人材採用におけるもっとも重要な価値判断基準の一つであり、今後もこの考え方のもと、雇用機会を可能な限り継続的に創出し続けるよう努めていきます。

その一方で、従来グループ外に発注していた業務をグループ内に取り込むことにより、「グループ内雇用確保」にも努めています。

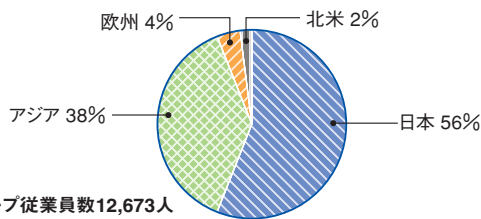
男女別従業員数推移(単体)



男女別平均勤続年数推移(単体)



国内外地域別従業員(2006年3月31日現在)



カシオグループ従業員数12,673人

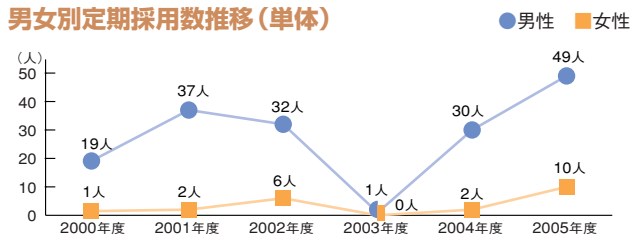
人材採用の取り組み

カシオは上記の考え方・方針に基づき、労働市場を取り巻く環境や社会の変化にも対応しながら、一人ひとりの人権・人格を尊重し、性別・信条・宗教・人種・社会的身分や障害などに関わらず、働く意欲のある方を受け入れています。

また、経団連の「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」に賛同し、就職活動時期の著しい早期化による学業への影響を最小限にとどめ、土曜日や参加しやすい時間帯を設定するなど、より多くの機会提供に努めています。2005年度は、学生がより仕事に対する理解を深めるためのセミナー開催や、採用情報ホー

ムページの内容充実、職種別採用の拡充、地域別選考会の拡充など、学生の視点に立った活動を積極的に展開。この結果、女性の採用も大幅に増加し、女性13名を含む66名の新卒採用(2006年春入社)、女性2名を含む8名の中途採用を行いました。

男女別定期採用数推移(単体)



障害者雇用の推進

強い意志をもって、果敢に挑戦し続ける方と一緒に、夢を実現したい——カシオは障害の有無にかかわらず、チャレンジ精神にあふれ、創造性を発揮して働きたいという意欲ある方を募集しています。現在当社で勤務中の障害者の方は50名(全従業員の1.27%)ですが、法定雇用率早期達成に向けて障害者雇用5ヵ年計画を策定し、2005年度は、職場実習を実施するなど、相互理解を図りながら積極的な活動を展開。この結果、6名の採用を実現しました(2006年春入社)。

また、一人ひとりの能力・適性を最大限に発揮できるよう、社内環境の整備を進めており、羽村と八王子の各技術センターにおける身障者用トイレの設置や、車両通勤の実施など、今後も「誰もが働きやすい職場環境づくりと障害者雇用」を推進していきます。

身障者採用情報Webサイト

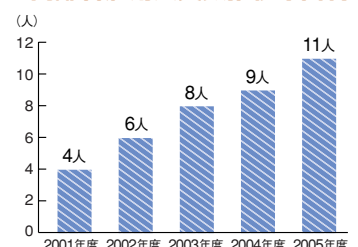
<http://www.casio.co.jp/saiyou/career2/policy.html>

高齢者雇用の推進

カシオでは、定年退職される社員に対する就業機会の提供と、社員の蓄積したスキル・ノウハウのグループ内有効活用を目的として、2001年より「カシオ・シニアスタッフ・プログラム(CSP)」を運営しています。CSPでは、定年退職後も就業意欲を持ち、健康状態が良好で、知識・技能がカシオグループで活用できると見込まれる方について、グループ内の派遣会社に登録していただき、定年後もグループ内で活躍して

います。また、2006年度からは「シニア社員制度」を国内の全グループ会社で導入し、定年後の雇用機会も拡大していく予定です。

高齢者雇用人員数推移(単体)



人材の登用と活用

「能力主義」と「役割／成果主義」を基本に、
公平・公正な人材登用による健全な企業風土を実現します。

考え方・方針

カシオの人事制度は、「公平／公正」でかつ、経営理念の「創造貢献」を実現するため、周辺環境の変化に合わせ、常により良いあり方を求め見直しを行っています。

学歴や年齢、勤続年数等にとらわれず、仕事を通じて発揮した能力に応じて処遇する「能力主義」、与えられた役割における成果によって格付け、処遇する「役割／成果主義」を基本方針に、社員の成長・活性化と会社の成長を、最高の状態で両立することを目的としています。

人事制度体系

カシオの人事制度体系は「格付制度」「評価制度」「処遇制度」という3つの制度から成り立っています。

「格付制度」は人事制度のベースとなるもので、一般社員には職務遂行能力の伸長に応じて昇格を行う「資格制度」が、幹部社員には役割・成果に応じた等級格付けを行う「専門職制度」が、それぞれ適用されます。

「評価制度」は、目標管理による目標達成度評価、職種別の仕事ぶり評価、部門への貢献度評価の3つの観点から5段階の相対

評価を行い、処遇に反映させます。また、上司との面談による納得性の高い評価に努めています。

「処遇制度」は、「能力主義に基づく競争力のある給与」を方針に、資格別範囲給を適用しています。昇給は評価・給与水準別にバランスの取れた配分を行い、賞与については評価に基づくメリハリのある配分を行っています。

人材開発体系

カシオの人材開発は「挑戦意志に溢れる創造的人材の育成」と「早期の専門分野確立によるプロ化」を目的として、さまざまな制度を整備しています。

カシオの考える「プロ人材」とは、「当社の企業文化を継承する戦略的ゼネラリスト」「当社の固有技術を継承するスペシャリスト」という2つの側面があります。

そして、このような人材を育てるため、「人は仕事を通じて成長する」「成長の源泉は自らの意欲」という理念のもと、常に新しい能力が要求される環境を用意し、自己の意志と努力で乗り越えさせることで、成長・スキルアップを支援しています。

このため、カシオの人材開発体系は、OJT、即ち実務を通じたスキルアップを重視し、Off-JTとして提供するさまざまな研修制度は、理論の体系的な習得など、補完的な位置づけとしています。

人材開発体系図

