

働きやすい職場環境の提供

全ての従業員が十分に能力を発揮できるよう、環境・体制整備を推進しています。

職場環境整備の方針

カシオは全ての従業員がその能力を十分発揮できるよう、従業員全員にとって働きやすい職場環境づくりに努めています。

その一環として、従業員の年間労働時間短縮に努めるとともに、育児や介護などの家庭の事情や女性の就業にも配慮した支援制度の充実に取り組んでいます。

●●● 休暇制度

カシオは従業員の年間労働時間短縮に向けて、有給休暇を積極的に取得できる環境・風土づくりを推進しています。

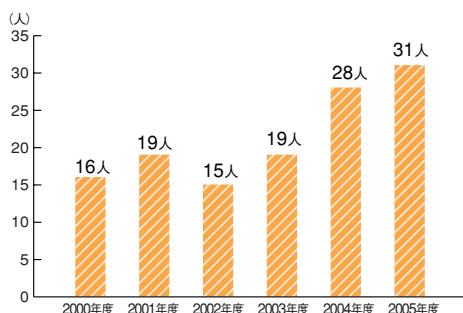
2005年度は年間で21.9日の有給休暇を支給し、取得率は58.4%（有休取得日数：10.4日、半休取得回数：4.8回）でした。（カシオ計算機単体での実績）

また、失効する年次有給休暇の一部を積み立てることで、私傷病や家族の看護など万一就業できない事態への備えとする「積立休暇制度」を実施。さらには従業員に対して、勤続10年毎に5日間のリフレッシュ休暇を支給しています。

●●● 育児休業・介護休業

カシオでは、就業規則に則り、1歳未満の子供を養育する社員を対象とした「育児休業規程」を1996年に制定。以降、法制や環境の変化に応じて改定を行っています。また、要介護状態にある家族を介護する社員に対しても、同様に「介護休業規程」を定めています。こちらも1999年の制定以降、逐次改定を行っています。

育児休業取得者数推移(単体)



労使間のコミュニケーション

カシオでは、経営層と労働組合との定期的なコミュニケーションを通じて、従業員の経営参画の意識向上と、労使の緊密な意思疎通を図っています。

労使間コミュニケーションの中心となるのが、年2回(9月、2月)開催される「労連労使会議」です。ここでは、カシオグループ全体を対象とした労使の意見交換が行われます。この他にも、「中央労使懇談会」や「事業労使懇談会」「営業支部労使懇談会」など、さまざまな規模・範囲で緊密なコミュニケーションが取られています。

なお、2005年度末時点で、カシオ計算機および国内グループ会社全従業員7,135名のうち4,641名が労働組合に所属しています。

働きやすい職場環境の提供

●●● 仕事と家庭の両立支援をさらに推進

次世代育成支援専門委員会活動報告

カシオ計算機は従来から、社員全員が働きやすい環境をつくることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう、育児休業、介護休業など各種の休暇制度を整備してきました。

2005年4月からの「次世代育成支援対策推進法」施行を踏まえ、仕事と家庭の両立をより一層支援できるよう、「次世代育成支援専門委員会」を発足させ、以下の行動計画を推進しています。

<行動計画(2005.4.1~2007.3.31)>

- 目標1: 社員が休暇を取得しやすい環境作り
- 目標2: 育児休業・介護休業等(休業および短時間勤務制)の取得しやすい環境作り
- 目標3: 育児休業後の職場復帰の円滑化
- 目標4: 従業員の意見を行動計画へ反映できるシステムの構築

2005年度は、有給休暇の取得率向上を図るための計画的な有給休暇取得促進を進める一方、育児時間短縮勤務制度の小学校就学始期までの拡大、配偶者の出産時や母性保護に関する休暇制度を充実させるなど、社員のニーズを反映させた改善に取り組みました。

2006年度は、全社員に対する意見聴取を行い一層の制度充実を目指すとともに、社員のニーズを鑑みた制度企画/Webによる社員への情報提供/全管理職層に対する次世代育成支援に関する教育等を計画しています。