

働きやすい職場づくり

すべ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。

仕事と家庭の両立支援への取り組み

カシオでは、すべての従業員が仕事上の責任を果たしつつ能力を十分発揮できる、働きやすい職場環境づくりに努め、多様なライフスタイルやライフステージに応じた希望を実現できるよう支援しています。その一環として、次世代育成支援専門委員会を開催し、会社と組合が双方で知恵を出し合い、従業員の声を参考にしながら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。カシオ計算機では、出産を機に育児休業を取得する女性従業員は、ここ3年間（2006年度～）で9割を超えています。

これらの取り組みが評価され、2009年7月、厚生労働省から仕事と家庭の両立を積極的に支援する企業として「次世代認証マーク（愛称「くるみん」）」を取得しました。

またカシオ計算機では、年間労働時間短縮に努めるとともに、働き方の見直しと生産性向上を目的とし『毎日改善「時間外ゼロ運動」』を実施しています。

■育児休業取得者数（カシオ計算機）

	2007年度	2008年度	2009年度
人数	27	26	32

高齢者への生活・就業支援

カシオでは、毎年1回53歳、58歳を迎える社員を対象とした「ライフプランセミナー」を実施しています。定年以降の人生設計・生活設計について、就業中からより意識していただくために年金制度・退職後の生活費・税金・健康などのセミナーを行っています。社外から講師を招き、生涯の生活に必要なとなる費用などお金に関する情報提供も行っており受講者からも好評をいただいています。



シニアライフプランセミナー

労使間のコミュニケーション

経営層と労働組合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回開催される「労連労使協議会」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とられています。また、カシオではユニオンショップ協定を締結しており、原則管理職を除く社員は、全員労働組合に加入しています。

雇用の維持について

カシオでは、社員の「成長」と会社の「発展」がうまくかみ合い、最高の状態で両立させていく事を普遍的なテーマとして、会社と社員の相互信頼の絆を深めてきました。

2009年度は厳しい経営環境になりましたが、正社員、非正規社員のグループ内での配置転換などにより人材の有効活用、雇用維持に努めています。

主な休業・休暇制度

制度	概要
積立休暇	付与から2年が経過し失効する年次有給休暇を、最大30日まで保存が可能です。本人の私傷病、家族の介護および看護などに利用できます。
育児休業	子供1歳6カ月の前日または満1歳以降最初の3月末まで休業可能です。復職後も子供が小学校3年生修了時までの間、1日最大2時間までの勤務時間短縮が可能。
介護休業	介護家族1人に対し、最長1年の介護休業取得が可能。介護目的の勤務時間短縮については介護事由が消滅するまで取得可能（1日最大2時間）。
育児・介護理由による退職者の再雇用制度	出産、育児理由、家族介護による退職者については、再就業が可能となった際に復帰できるように再雇用制度を利用する事ができます。
看護休暇	小学校3年生修了までの子を持つ従業員が、その子供の負傷・疾病の看護、あるいは予防接種、健康診断を受けさせるために年間5日（当該子2名以上の場合は10日）、休暇取得可能。
時間有休	年次有給休暇を1時間単位で分割使用可能（年間最大5日分）。