

挑戦意欲を高め働きがいのある職場づくり

「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。

人材の登用と活用 / 考え方・方針

カシオの人事制度は、「公平／公正」、「創造 貢献」を実現するため、常により良い形への見直しを行っています。

学歴や年齢などにとらわれず、社員個々が果たす役割の大きさによって格付けし、その役割遂行の結果である成果を中心に評価処遇する「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事を目的としています。

人事制度体系の概要

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

「格付制度」は人事制度のベースであり、幹部社員には以前より役割・成果に応じて等級格付けを行う「専門職制度」を適用していましたが、この度、一般社員についても職種別の役割を定義する「役割格付制度」に移行しました。この狙いは、職種別に果たすべき役割を明示する事で、格付けの納得性を高めるとともに、上位の役割を成長の目標としてもらう事にあります。また、この格付けを昇格する際には、研修や面接などを実施し、十分な育成機会としています。

「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観点から5段階評価を行い、上司との面談による納得性の高い運用に努めています。

「処遇制度」は競争力のある給与を方針に、格付別範囲給を適用、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。この度、家族や住居などの属人的要素に基づく手当を基本給に組み込む改定を行い、さらなる「役割／成果主義」の徹底を推進しました。

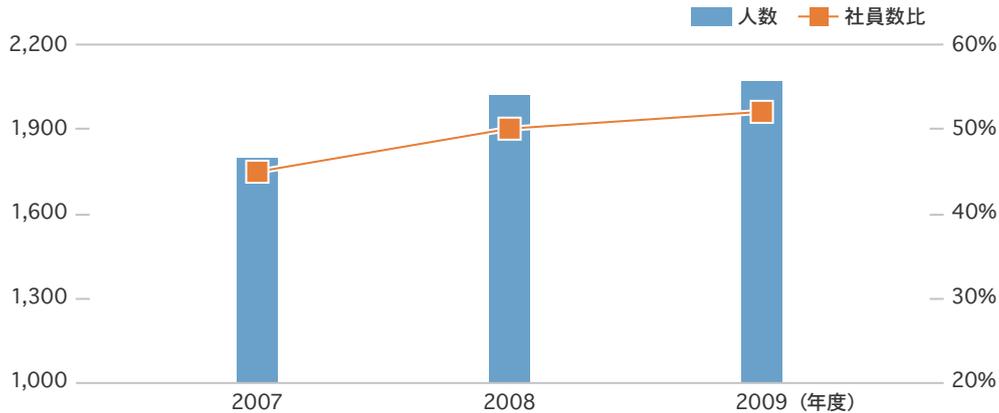
人材開発体系の概要

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。

カシオの求めるプロ人材とは、「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」の2つです。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、常に新しい環境を用意し、自己の意志と努力で乗り越えさせる事で、成長・スキルアップを支援しています。

このため、人材開発体系は、OJT（実務を通じたスキルアップ）を重視し、Off-JT（研修制度）を理論習得などの補完的な位置付けとしています。近年では、メニューからの選択受講により、効果的・効率的にスキルアップできる研修体系の整備を進めています。

■研修受講者数



主な制度の紹介

キャリアチャレンジ制度

社員が定期的に自己のキャリア・スキル・挑戦意思を会社に登録し、上司の育成方針とともに、今後の配置計画において重要な参考とするものです。

キャリアチャレンジ Advanced

現職が一定期間以上の社員が、自己の成長と会社へのさらなる貢献を目的に、新しい能力が要求される環境／職務への挑戦を希望する場合、希望部門のニーズに適合すれば優先配置する制度です。

人材公募制度

会社のビジネスニーズと社員のキャリア志向の両立を図り、会社が公募した職務への応募者を選考の上、適材を優先的に配置する制度で、グループ会社を含めた連結展開を行っています。

新入社員研修／フォロー研修／キャリア開発研修

若年層社員向けの各階層別研修であり、カシオ社員としての基礎を学ぶ場であるとともに、自己のキャリア方向性を考える機会として、入社時・1年後・3年後にそれぞれ実施しています。

スキル選択型研修

一般社員全般を対象として、業務遂行に必要な多様なスキルを効果的かつ効率的に体得する事を目的として制定したもので、さまざまな研修コースから必要なものを選択して受講できる研修体系です。

テクノパワー

技術開発者の活性化／技術の共有化と蓄積を目的として、技術の優位性／特許性／完成度など、社内先端技術の成果を表彰する場として毎年開催している技術発表会です。

先端技術セミナー

主に技術開発者に対して、革新的な製品開発・事業創造を成し遂げた他社イノベーターの事例講演を通じ、先端技術動向やトレンドの理解と、開発マインドの高揚・挑戦意欲の醸成を図る事を目的とした社内セミナーです。

ベンチャー制度

チャレンジ精神の醸成と新規事業創出の機会拡大を目的として、2010年4月より新たに制定しました。社員個々が新規事業を主体的に経営トップに提案できる制度であり、経営として承認した良質なテーマについては、自らがテマリーダーとなり、実現へ推進できる制度です。

■研修体系図

		OJT			Off-JT				表彰制度 その他
		現職プロ化施策	適正配置施策	選抜型研修	階層別研修	スキル 選択型	その他		
統轄部長 主席	4等級				マネジャー 多面評価 制度				
部門長 副主席	3等級			部門長キャリア アップ研修				先端技術セミナー・語学研修・通信教育	
所属長 主管	2等級		キャリアアロードマップ キャリアチャレンジAdvanced キャリアチャレンジ制度 人材公募制度	所属長キャリア アップ研修	新任マネジャー 研修	スキル選択型研修	技術系販売派遣制度	各部門職能別研修	テクノパワー・社長賞 特許表彰制度 ベンチャー制度
副主管	1等級								
G3		仕事ぶり評価 OJT-MAP 育成考課制度		G3キャリア アップ研修					
G2				G3受験者 研修					
G1-2					キャリア開発 研修				
T	G1-1	新人指導主任			フォロー研修 新入社員研修				