

従業員

▶▶▶ 人権(人権の尊重、差別の禁止)

グローバル・コンパクトに参加するとともにカシオグループ倫理行動規範にて人権の尊重を定め、グループ全体で徹底を図っています。

人権の尊重・差別の禁止に関する方針／啓発・浸透

カシオは「カシオグループ倫理行動規範」の中で、法令遵守はもとより基本的人権を尊重し不当な差別を行わないこと、児童労働や強制労働を一切行わないことを定めています。また、個人の多様性や人格、個性を尊重し、性別・信条・宗教・人種・社会的身分や身体的障害等を理由とした差別や暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど人格を無視するような行為をしないことを行動規範として明記しています。

カシオでは、これら人権尊重意識の浸透を図るために本規範を国内外のグループ会社で共有し徹底を図っています。また、カシオ計算機では、入社時および昇格・役職任命前後の研修で人権教育を実施しています。

2010年12月の「国連グローバル・コンパクト」への参加を踏まえ、今後もさらに人権に配慮して事業活動を推進していきます。

▶▶▶ 多様な人材活用の促進

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。

人材の多様性の尊重に関する方針

「カシオグループ倫理行動規範」において「個人の多様性や人格、個性を尊重します。」と掲げており、この考え方も

と多様性を尊重した職場づくりに取り組んでいます。

女性活躍促進への取り組み

社員がより一層の力を発揮できる環境の整備や仕組みの構築を進めることにより、より多くのプロフェッショナルな社員を育成し、ひいては会社全体の生産性向上を目指しています。その取り組みの一環として、2008年4月より「女性活躍促進ワーキンググループ」を設置し、積極的な活動を進めています。

これまでは、社員の意識改革・行動変革の促進を中心に据え、女性社員・管理職に対して、「女性活躍促進セミナー」を開催。女性社員の仕事への意欲を、本人とその上司がどのように活かしてキャリアにつなげていくかを考える場としました。また、女性社員には、外部講師による講義、参加者同士による意見交換・情報交換などを通して、将来のためにどう働いていくかという意識付けとともに、仕事への取り組み方について多くの気づきを得る機会としました。

その他、2010年度より、「いきいき女性社員に聞いてみ

隊」と題して、社内で活躍する女性社員を紹介するページを社内Web上に掲載し、社員同士の情報共有とモチベーションの向上につなげています。

今後とも、女性社員のさらなる活躍促進、そして働き甲斐のある会社の実現に向けて、積極的かつ効果的な活動を実施していきます。



女性活躍促進ワーキンググループ活動

障害者雇用の促進

カシオでは、障害をおもちの方でも、一人ひとりの能力・適性を最大限に発揮できるよう、環境整備を進め、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のある方を、積極的に採用しています。

なお、カシオグループにおける障害者雇用率は、1.86%で法定雇用率を達成しています。

■障害者雇用率の推移

	2009年 4月1日現在	2010年 4月1日現在	2011年 4月1日現在
カシオ計算機	1.83%	1.93%	1.93%
国内グループ会社	1.52%	1.60%	1.80%
国内連結平均	1.67%	1.76%	1.86%

高齢者雇用の促進／高齢者への生活・就業支援

カシオでは、高齢者雇用への対応として、定年退職する従業員に対する就業機会の提供と蓄積したスキル・ノウハウのグループ内有効活用を目的として「カシオ・シニアスタッフ・プログラム」「シニア社員制度」を国内の全グループで導入しています。これらは、定年後も就業意欲をもつ方が、従業員時代に培ったスキル・ノウハウを活かして、カシオグループの中で活躍の場を提供する制度です。

また、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「シニアライフセミナー」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。



シニアライフセミナー

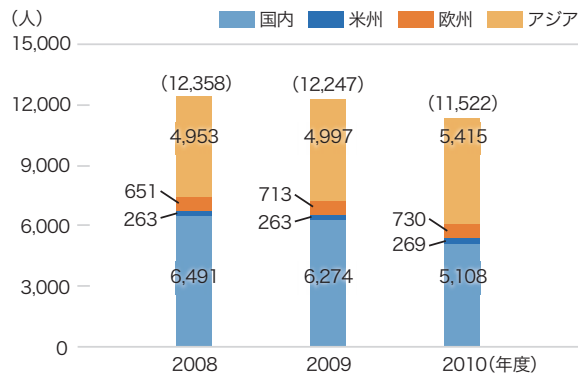
現地人材の積極的登用

カシオグループ事業のグローバル化に伴い、真のグローバル企業として各国と密着したマネジメントを推進するため

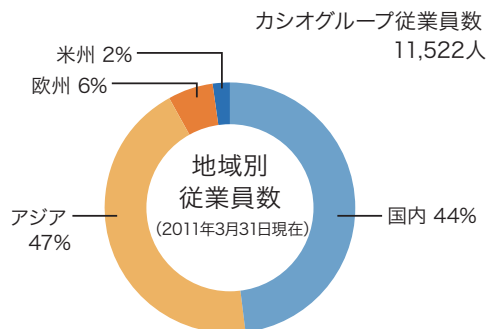
に、海外各拠点にて積極的に現地雇用を実施しています。職種も製造にとどまらず、さまざまな分野で活躍しています。

■国内外従業員数(グローバル比率)

■カシオグループ 従業員数の推移



■2010年度 カシオグループ 地域別従業員数



※データは、正社員のみです。

働きやすい職場環境の提供

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。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(2008年度～)で9割を超えています。

■育児休業取得者・復帰者数(カシオ計算機)

	2008年度	2009年度	2010年度
育児休業取得者	26	32	30
育児休業復帰者	25	31	30
復帰率	96.2%	96.9%	100.0%

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。



「くるみん」マーク



ワークライフバランス交流会

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。
リフレッシュ休暇	勤続10年ごとに5日間の休暇が支給される制度です。
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です。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ことができます。
看護休暇	小学校3年生修了までの子供をもつ従業員が、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)、休暇取得が可能です。
時間有休	年次有給休暇を1時間単位で分割使用が可能です(年間最大5日分)。

東日本大震災への対応

積立休暇 震災特例措置

今回の震災への対応として、下記の場合に積立休暇を適用できるようにしました。

また、取得に際し保有する年次有給休暇をすべて取得していても取得可能としています(通常、積立休暇は保有する年次有給休暇をすべて取得しているときに取得を認めています)。

(1)社員またはその親族が被災し、現地からの避難や、復興のため社員の手助けが必要な場合

(2)被災地支援ボランティアとして活動する場合

計画停電に対応する勤務体制について

今般の地震災害による就業時間中の計画停電に対応し、各部門において業務の遅滞や開発の遅れ等が発生しないように、最も効率的に時間の有効活用を図るため、臨時的措置として、通常の勤務形態の他に1～2時間の時差勤務制を導入しました。

▶▶ 人材の登用と活用

「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。

公正な評価・処遇のための方針

カシオの人事制度は、「公平／公正」であることを根底に置き、周辺環境の変化とともに、常により良いあり方を目指しています。その中で、現在の人事基本方針は、社員個々に任されている役割の大きさによって格付ける「役割主義」と、その役割における職務遂行の結果である成果を中心として

評価処遇する「成果主義」によっています。

この方針に加えて、下記6項目を重視する視点として、革新的な人事政策を進めていきます。その遂行を通じて、社会の成長・活性化と会社の拡大発展を最高の状態で両立させることを目指しています。

- 意志尊重:個人の意志や志向を重視する
- 人材育成:業務に必要な知識、技能の習得機会を創る
- 能力重視:仕事を通して発揮された能力を重視する
- 適材適所:業務の要請に個人希望を反映し行う
- 重点配分:限られた経営資源を最大限有効に配分する
- 安定雇用:能力に応じて働ける職場づくりに努める

公正な評価・処遇のための教育

新たに管理職になった者には、評価者研修を実施し、評価／指導／面談スキルの向上に努めています。

また、すべての管理職は3年に一度程度、同僚・部下から評価され、その結果を研修等でフィードバックすることによ

り、継続的な改善を促しています。さらに、社内ホームページでは、評価・処遇制度の概要について掲載し、全社員に周知徹底を図っています。

人材開発体系の概要

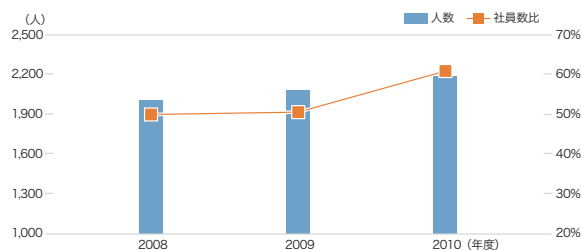
カシオの人材開発は「挑戦意志にあふれる創造的人材の育成」と「早期の専門分野確立によるプロ化」を目的として、さまざまな制度を整備しています。

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ことで、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。

●連結人材公募制度

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こと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。

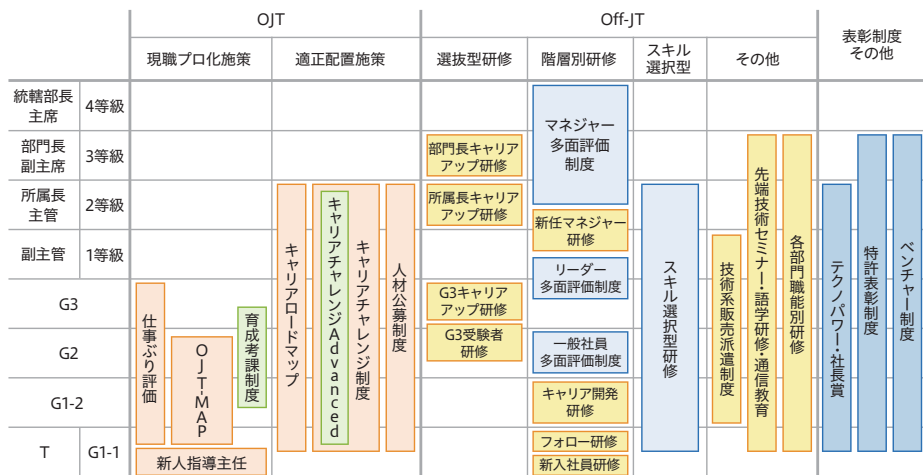
●先端技術セミナー

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こと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



適材適所の実現

キャリアチャレンジ制度、キャリアチャレンジAdvanced、連結人材公募制度を毎年実施しており、本人の意思を重視した適材適所の実現に努めています。また、希望者にはキャ

リア面談を実施し、自己のキャリア方向性を検討するにあたっての支援を適宜行っています。

▶▶ 安全と健康への取り組み

すべての従業員の健康保持・増進と労働災害の防止を目指し、さまざまな施策を推進しています。

考え方・方針

カシオは、労働安全衛生法をはじめとする各種法律や就業規則に基づき、「従業員の健康保持・増進」と「労働災害の防止・再発防止」の実現を図るため、すべての従業員が安心

して働ける職場環境づくりをグループ全体で推進しています。海外グループ会社においても、当該国の法規制を遵守して、同様に対策を行っています。

労働安全衛生活動

カシオは、「安全衛生委員会」を各地区に設置し、産業医・衛生管理者・労使双方の委員により、職場環境に応じた従業員の「心と身体の健康保持・労働安全確保」に向けた施策を

推進しています。委員会活動などについてもWebサイト上で従業員に公開しており、労働安全衛生に関する啓発活動にも取り組んでいます。

健康管理・健康増進への取り組み

カシオは、従業員の健康管理にとどまらず、健康増進を推進することで各従業員のモチベーションを向上させ、生産性アップを目指しています。

定期健康診断でも法定項目にとどまらず、従業員の健康保持、習慣病予防のための項目を多数追加して推進しています。主要事業所に産業医を増員・配置し、定期健診後の保健指導など、きめ細やかな健康管理活動を展開しています。

また、生活習慣病予防に関しても、「運動」「食生活」に焦点をあてた取り組みを進めています。9月から11月にかけて「ウォーキングキャンペーン」を各地で実施し、2010年度は2,809名が参加しました。このように、従業員の家族も含めて、運動による健康増進の機会を提供しています。

社員食堂においては、カロリー・栄養バランスを考慮した「ヘルシーメニュー」を随時提供すると同時に、健康応援フェ

ア(ウェルネスフェア)を開催しています。また、各事業所の従業員・医療スタッフ・食堂運営各社様のメンバーが集まる「食堂会議」にて、各地区の状況や取り組みを報告・共有するなど、健康状態の傾向・改善すべき指針と照らし合わせたメニュー作りを実施しています。



ヘルシーメニュー

長時間労働の防止

長時間労働による疲労の蓄積から派生する脳・心疾患などの健康障害を防止し、労働時間を適正にするため、カシオでは、80時間以上/月の時間外労働を行った社員全員に産業医との面談の実施を義務付け、健康状態の確認・助言・指

導を行っています。これにより労働に起因する健康障害を未然に防ぐとともに、会社として労働時間の適正化に取り組んでいます。今後もより生産性の高い働き方を目指して、従業員の意識改革を図っていきます。

メンタルヘルス対策への取り組み

社員のメンタル面の健康をサポートするために、メンタルヘルスに関する研修体系の整備などを進めてきました。

カシオ計算機の全社員を対象とした「e-ラーニング研修」「セルフチェック診断」「組織別ストレス診断」や、管理職を対象とした「マネジャー向け研修」「e-ラーニング研修」を開催し、「心の健康」への意識向上を図っています。

また、社内外でカウンセリングや相談ができるよう、社内にメンタル専門医、社外の相談窓口として「心と身体のホットライン」を導入しています。

2010年度からは、国内のグループ会社にも順次同様のサポート体制を整備しつつあり、社員がいきいきと働けるよう、支援していきます。

禁煙への取り組み

2003年から施行された健康増進法に基づき、全社全館での喫煙禁止を実施しています。2010年度からは会社と健

康保険組合で連携し、禁煙補助剤等を活用した具体的な禁煙推進プログラムを実施しています。

安全への取り組み

カシオは、「労働災害ゼロ」の実現に向けて、各職場で無事故・無災害を目指した安全活動を展開しています。

各事業所・グループ会社においても、消防訓練・防災訓練

や普通救急救命講習などを実施し、緊急の事態に備えています。また、AEDなどの配備にも積極的に取り組んでいます。

■カシオ計算機の労働災害(過去5年間)

年 度	労働災害度数率 ※1		労働災害強度率 ※2	
	カシオ	製造業	カシオ	製造業
2006年度 (H18.1~H18.12)	1.11	1.02	0.027	0.110
2007年度 (H19.1~H19.12)	0.33	1.09	0.004	0.100
2008年度 (H20.1~H20.12)	0.51	1.12	0.005	0.100
2009年度 (H21.1~H21.12)	0.19	0.99	0.001	0.080
2010年度 (H22.1~H22.12)	0.20	0.98	0.001	0.090

※1 100万延実労働時間あたりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。

※2 1,000延実労働時間あたりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

※ ここでいう労働災害とは、労働者が業務遂行中に業務に起因して受けた負傷または疾病(休業1日以上)および死亡をいう。