

# 従業員とカシオ

## Responsibilities to Employees

カシオは、すべての従業員が常に挑戦意欲・向上意識をもって成長し、会社の発展拡大に貢献していく事、そして従業員の「成長」と会社の「発展」を最高の状態で両立させていく事が普遍のテーマであり、使命であると考えています。

### ▶ 人権（人権の尊重、差別の禁止）

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。

▶ さらに詳しく



### ▶ 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。

▶ さらに詳しく



### ▶ 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。

▶ さらに詳しく



### ▶ 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。

▶ さらに詳しく



### ▶ 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。

▶ さらに詳しく



## 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。

また、カシオは、人権、労働などに関する普遍的原則である「国連グローバル・コンパクト」の基本原則を支持し、2010年12月よりその活動に参加しています。

他にも、カシオは、これらについて、お取引先を含めたサプライチェーンとともに遂行していくことが大切であると考え、すべてのお取引先に、人権の尊重・差別の禁止について明記した「お取引先さまへのお願い」を提示し、遵守をお願いするとともに、アンケート調査等を通じて遂行管理の徹底を図っています。

### セクシャルハラスメントおよびパワーハラスメントの防止

カシオは「カシオグループ倫理行動規範」の中で、セクシャルハラスメントおよびパワーハラスメントなど人格を無視するような行為を行わないことを明記しています。また、「セクシャルハラスメントの防止に関する指針」を制定するとともに相談窓口を設置。電話・FAX・e-mail・郵便などで受け付けて、専任の相談員が対応し、問題の解決、防止に努めています。さらに、就業規則において、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの行為者を懲戒に処することを定めています。

### 従業員相談窓口の設置

職場風土や人間関係、人事処遇といった従業員が抱える悩みや相談に対する「ご意見箱」をイントラネット上に設置しています。

## 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、この考え方の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。

2011年度は、カシオグループ全女性従業員に向けた啓発セミナーを開催。女性社員がキャリアビジョンを実現するために必要なスキルの習得、自他の心を理解しコミュニケーションにどのように活かしていくかを考える場としました。

また、女性社員が自分のキャリアを考える上で参考としていただくために、社内Webサイト上に「いきいき女性社員に聞いてみ隊」と題して、社内で身近に活躍する女性社員を紹介しています。

今後ともは、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。



啓発セミナー

### 障害者雇用の促進

カシオでは、障害のある方でも、一人ひとりの能力・適性を最大限に発揮できるよう、環境整備を進めています。また、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。

#### 障害者雇用率の推移

	2010年4月1日 現在	2011年4月1日 現在	2012年4月1日 現在
カシオ計算機	1.93%	1.93%	1.91%
国内グループ会社	1.60%	1.80%	1.32%
国内連結平均	1.76%	1.86%	1.64%

### 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、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、生涯の生活に必要な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です。



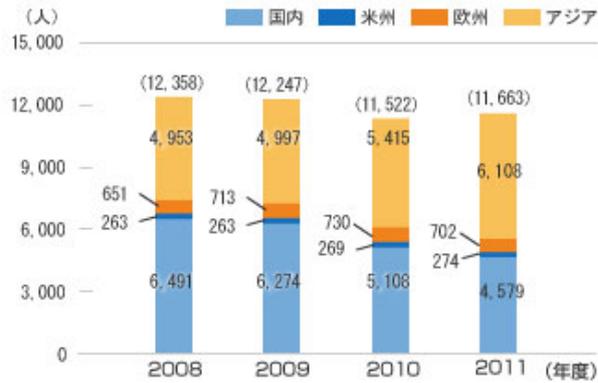
シニアライフセミナー

## 現地人材の積極的登用

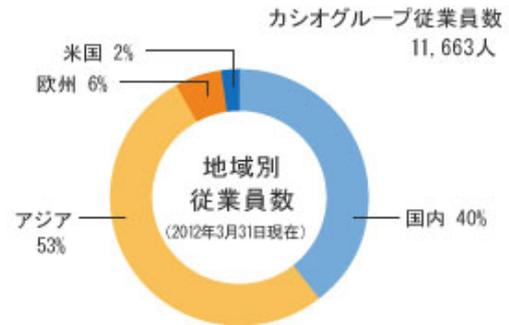
カシオグループ事業のグローバル化に伴い、真のグローバル企業として各国に密着したマネジメントを推進するために、海外各拠点にて積極的に現地雇用を実施しています。職種も製造にとどまらず、さまざまな分野で活躍しています。

### 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



■2011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。

## 開かれた採用への仕組み

カシオは、「カシオグループ倫理行動規範」に基づき、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かかわらず、働く意欲のある方を受け入れています。

また、日本経団連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、開催曜日や時間帯などを多様化し、多くの学生への機会提供に努めています。

## 社員情報データ

### 国内社員数

(2012年3月末)

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	2,272	1,646	3,918 (86%)
女性	336	311	647 (14%)
計	2,608	1,957	4,565

### 国内平均年齢

(2012年3月末)

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	45.7	45.7	45.7
女性	38.7	40.0	40.0
計	44.8	44.9	44.9

### 国内平均勤続年数

(2012年3月末)

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	20.0	18.8	18.9
女性	14.1	16.2	16.1
計	19.2	18.5	18.5

### 2011年度 国内採用者数

(2012年4月1日)

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	19	7	26(63%)
女性	11	3	14(37%)
計	30	10	40

# 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、そのほとんどが職場復帰をしています。

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。



ワークライフバランス交流会

## 育児休業取得者・復帰者数（カシオ計算機）

	2009年度	2010年度	2011年度
育児休業取得者	32	30	34
育児休業復帰者	31	30	34
復帰率	96.9%	100.0%	100.0%

## 生産性向上の取り組み

カシオ計算機では、生産性向上を目的に、「毎日改善『時間外勤務ゼロ運動』」を実施しています。これは「時間外勤務ゼロ」「仕事の質の低下なし」を同時に実現するために仕事の仕方を見直す取り組みです。仕事の質を徹底的に高め、結果として会社の業績を上げていくことを狙いとしています。従業員の就業管理についても、上長がWebを通じて把握・管理できる就業管理システムを活用しています。

## 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4回（2月、5月、9月、11月）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会社業況や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。

2011年度は退職金・年金制度の改定を実施しました。グループ各社の労使双方の代表からなる専門委員会を発足し、労使双方で協議を重ね、退職金制度ではポイント制の導入、年金制度は終身年金の廃止、確定拠出の比率をアップし、バランスの取れた制度に変更しました。

## 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年毎に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事ができます。
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）。

### カシオタイ「労使関係・福利厚生における優良企業賞」6年連続受賞

カシオタイでは「地域コミュニティにおける生活のクオリティ向上に重要性を置き、地域住民の自立および経済的、社会的発展に貢献すること」というCSR活動方針のもと、ガイドラインを設定し、取り組みを推進しています。こうした経営方針に基づく活動や実績が評価され、タイの厚生労働省より「労使関係・福利厚生における優良企業賞」を受賞しています。今回で6年連続の快挙となりました。

同賞は、1) 人事施策と労働組合施策の成文化、2) 賃金・給付金制度、3) ホットラインの設置、4) 福利厚生、5) CSR活動の5つの項目からなる評価基準を設けており、いずれも高いレベルでクリアしていることが評価されたものです。

# 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。

加えて下記を重視する視点としています。

- ・ 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なう
- ・ 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

前述の方針に加えて、これらの視点も重視し、革新的な人事政策を進めていきます。そして、その遂行を通じて、社員の成長・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ます。これらの公正な人事制度の設計、運用によりカシオでは給与および評価・処遇などで男女間格差はありません。評価については年2回全社員に対して評価面談を実施しています。評価の通知は、評価表を使用して行なうことでその透明度を高め、納得性の高い評価実施を促進する仕組みとしています。

## 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。

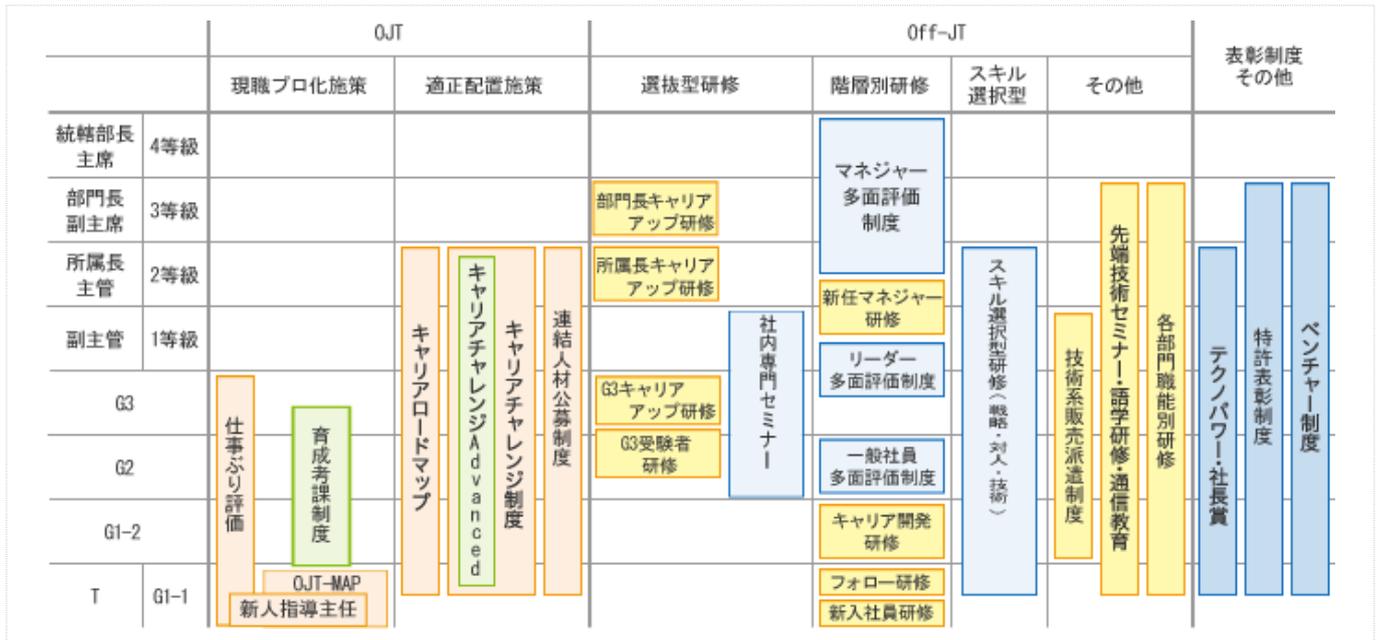
## 人材開発体系の概要

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。

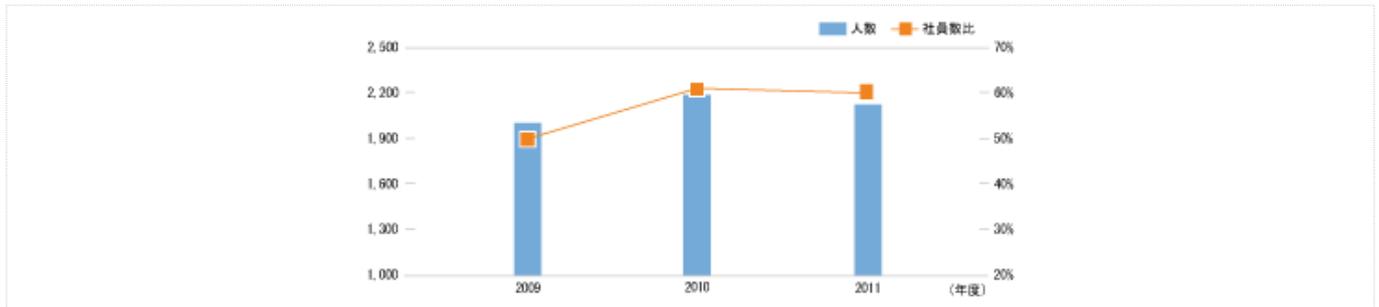
このため、人材開発体系は、OJT（実務を通じたスキルアップ）を重視し、Off-JT（研修制度）を理論習得などの補完的な位置付けとしています。近年では、メニューからの選択受講により、効果的・効率的にスキルアップできる研修体系の整備を進めています。

## 人材開発体系

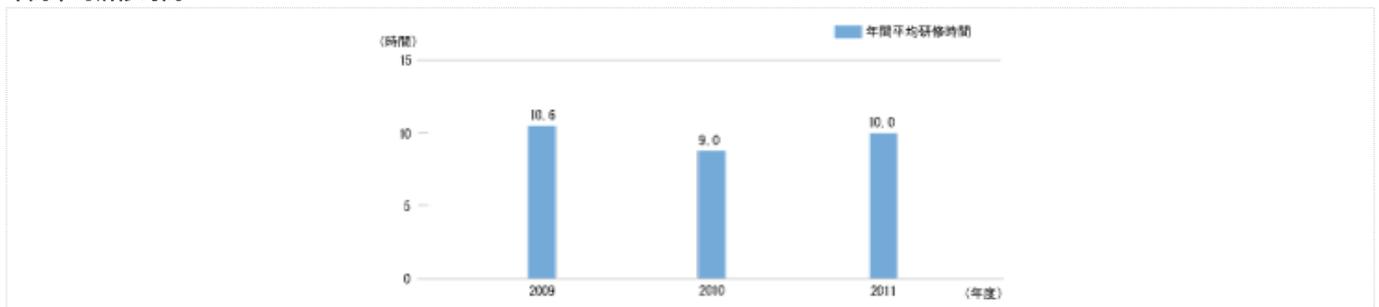


人材開発体系は社内格付制度の全階層に対して、必要な育成施策を実施していますが、常に改善・拡充に努めています。中でも、「現職プロ化施策」と「階層別研修」は、該当するすべての社員に適用しています。なお、社内イントラネット上の人材育成のページには、各種制度の説明とともに、制度を利用した社員の声を掲載しており、成功例や好事例を知ることで、制度の利用促進と啓発支援に努めています。

## 研修受講者数



## 年間平均研修時間



## 人材の活用と育成に関する点検・検査

まず、Off-JT（研修制度）については、各研修を実施の都度、受講者へのアンケートを実施し、その要望・意見を次年度以降の改善につなげています。次に、OJT（実務を通じたスキルアップ）については、キャリアアチャレンジ制度（後述）の登録実施時に、人事／人材開発制度全体について意見を登録できる仕組みとしています。さらに、新たな制度を制定する際は、事前のヒアリングや試行実施による検証などを行い、より効果的な運用を目指しています。

## 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。

### 社内専門セミナー

技術系／営業系の若手社員を対象に、社内の部門長が直接、社内事例の紹介を通じたノウハウと想いを伝えるセミナーであり、技術／営業それぞれの専門能力を高めるとともに、カシオ文化の伝承を促進しています。

### 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社内大学的な研修体系です。また、異なる職種の社員が同じ研修を受講することで、社内ネットワークづくりの場としても機能しています。

### 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、社員個々が考案したアイデアを自らマネジメントし、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、自らがテーマリーダーとなり、実現へ推進できる制度です。

## 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。

さらに、各部門長には、配下の人材開発情報が網羅的に確認できるイントラネット・データベースを公開しており、部門内育成に積極的に活用しています。

# 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事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月にかけて従業員の家族（20歳以上の被扶養者）も参加可能な「ウォーキングキャンペーン」を各地で実施し、2011年度は2,321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。

2011年度には、新たな取り組みとして「食生活改善セミナー」を国内グループ拠点にて計16回開催し、450名の従業員が参加しました。



ヘルシーメニュー

## 長時間労働の防止

労働時間を適正化し、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めざして、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「マネージャー向け研修」、「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。

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禁煙に成功する従業員もでています。

## 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。

2011年度はAEDを利用する事態が2件発生しましたが、どちらも迅速な対応により後遺症もなく回復することができました。

### 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
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
2011年度 (H23.1~H23.12)	0.00	1.05	0.000	0.080

※1 100万延実労働時間当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延実労働時間当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。