

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的テーマであり、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。



▶ 多様な人材活用の促進

性別、国籍、年齢、障害の有無を問わず、全従業員がやりがいを持って、生き活きと働いている状態を実現します。



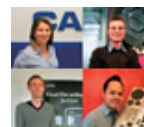
▶ 人材の登用と活用

「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。



▶ グローバル人事

これまで以上に世界基準で活躍できる人材育成体系の構築と、各種制度や体制整備を開始しています。



▶ 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。



▶ 安全衛生の推進と社員の健康増進への取り組み

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。



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を改定して「人権の尊重」に関わる内容を見つめなおし、グループ全体で周知と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

近年、経済社会のグローバル化が急速に進展し、サプライチェーンに代表される企業活動における児童労働や 強制労働、または差別や格差等の人権問題が深刻になっています。こうした中、企業が取引を行う際に、国際的な人権基準を満たし、人権尊重の社会的責任を果たすことが強く要請されています。

カシオは従来より「カシオグループ倫理行動規範」により、人権の尊重や個人の多様性の尊重等を定め、実践してきました。そしてこのたび「カシオグループ倫理行動規範」を改定し、「世界人権宣言」等の人権に関する国際規範を支持、尊重することを明示し、人種、信条、性別、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、障害の有無、性転換、性的指向等による差別を行わないことや、児童労働・強制労働を一切行わないこと、いかなる差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、プライバシー侵害、誹謗・中傷等、個人の尊厳を傷つける行為を行わないことを具体的に規定しています。

また、カシオは、2010年12月に企業トップ自らのコミットメントのもとに、「人権の保護」、「不当な労働の排除」等、普遍的な基本原則に賛同し、その実現に向けて努力を継続して行なう「国連グローバル・コンパクト」へ署名・参加しています。

カシオでは、これら人権尊重の意識の浸透を図るために、カシオ計算機と国内外のグループ会社を対象として 社内教育を実施しています。特に2013年は全グループ会社を対象として、「人権アンケート調査」を実施し、人権に関する課題の抽出と、その調査結果に基づく、グループ内の関係者を招いた“人権座談会”を開催して、実態の把握、人権を尊重するうえでの意識の向上を図りました。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。

カシオは、自組織以外においても、お取引先を含めたサプライチェーンとともに人権尊重の考えを普及させる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”を明記した「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。

グローバル人事

カシオグループでは、既存事業／新規事業の全事業分野において、世界展開の強化を図っています。

この海外事業拡大へ向けて、

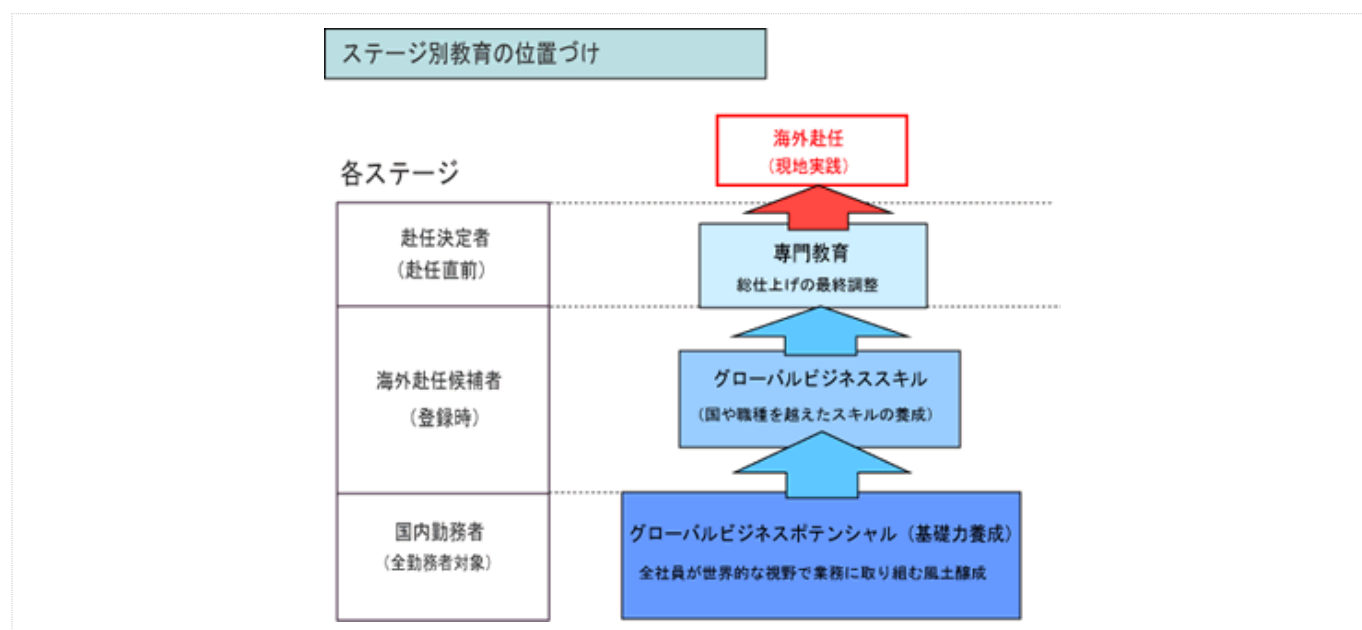
- (1) 世界基準で活躍できる国内社員を育成する仕組みの構築
 - (2) 海外グループ会社の人事制度を初めとした人事体制の強化
- の両面から、グローバル人事戦略の構築を開始しています。

世界基準で活躍できる国内社員を育成する仕組みの構築

「採用」「配置」「育成」のあらゆる面から、国内社員のグローバル化の加速を図っていきます。

その中で昨年度は、今まで個々に存在していたグローバル対応研修を、下記のようなステージに応じた人材育成体系へ再編、確立しました。

ステージ別教育の位置づけ



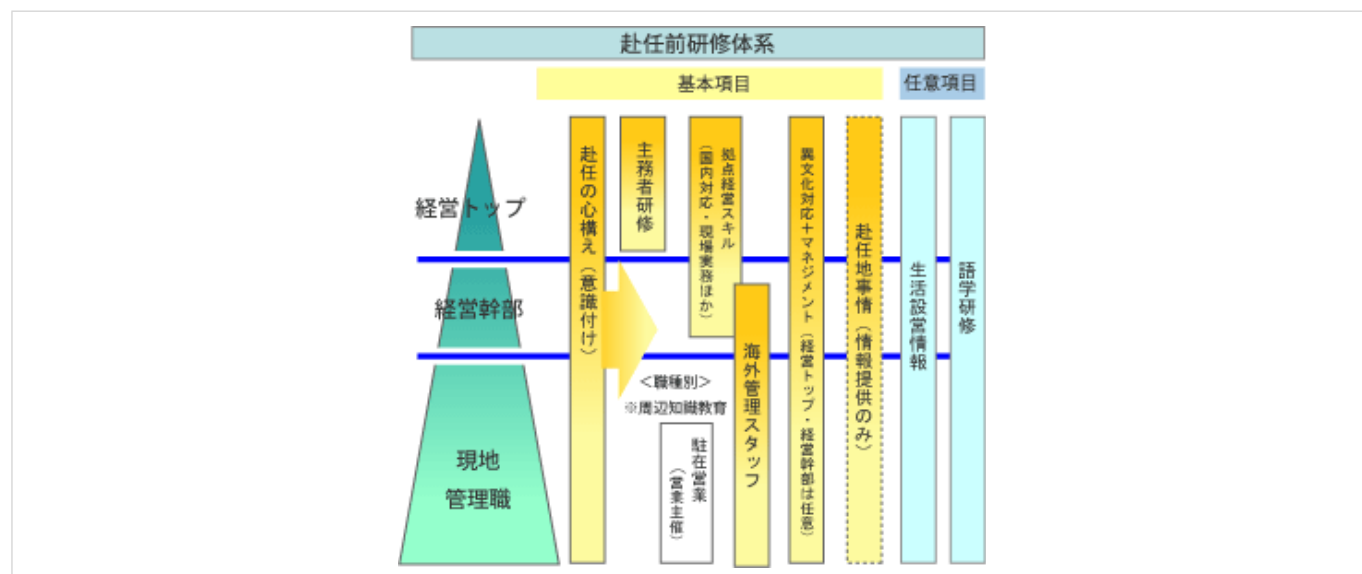
これらの人材育成を実現するために、各ステージに対して以下のような施策を実施します。

海外赴任決定者に対する現地情報提供や異文化マネジメント力の醸成

赴任決定者に対し、赴任先ミッションに応じた階層別の育成を体系的に実施しています。

2013年度より新たに経営トップに対する「主務者研修」、経営幹部に対する「拠点経営スキル研修」、全赴任者に対する「異文化対応マネジメント研修」「赴任地事情」を加えました。

赴任前研修体系



異文化対応マネジメント教育では、年代や赴任先も全く違うメンバー達が熱い議論を交わし合い、受講したメンバーの海外赴任への意気込みを感じました。

異文化対応マネジメント研修受講者の意見

異文化対応マネジメント研修 受講者の意見

- 40代、タイ赴任予定)**
異文化のことは漠然と理解したつもりでいたが体系的に頭の中で整理が出来た。赴任前に、同時期の赴任者と知り合えた事も、今後の仕事の上で、非常に良かった。
- 20代、ドイツ赴任予定)**
赴任の経験がない自分としては、現地での仕事内容が想像できず、本研修でのケーススタディがとても参考になった。難しい専門用語が少ない講義にもかかわらず、内容は濃いように感じた。
- 30代、中国赴任予定)**
グローバル人材を育てるということへの人事部の熱意を強く感じ、いつもの研修と違うと感じた。とても有意義な時間を過ごさせていただきました。
- 50代、中国赴任予定)**
今後(墨)非リスクマネジメントも加えて実施すると更に良いと思う。講師のお話は実体験によるものだったので、納得できる内容でした。
- 50代、中国赴任予定)**
赴任前にこの様な「気づき」の機会を頂きありがとうございました。
- 20代、中東赴任予定者)**
マネージャーとしての立場になると、自己紹介ひとつとっても内容を良く検討しなければならないことが参考になった。

海外赴任候補者（登録者）のグローバルビジネススキル向上

これまで以上に計画的な赴任候補者登録を行ない、数年後の赴任に向けて、グローバル適性チェックの導入や必要スキルの習得を初めとした計画的育成を具体化していきます。

国内勤務の全社員に対するグローバル意識改革

赴任者のみならず、国内の勤務社員においても世界基準の視点で業務を推進するため、グローバル意識改革を図っていきます。

海外グループ会社の人事体制の強化

海外事業拡大に伴い世界各地で急増・拡大している海外グループ会社では、今後ますます人事体制の強化が重要課題となってきています。そのような環境下において、カシオグループ共通の経営理念を反映しつつ、各国の地域性、価値観、法律等を考慮した、現地会社に最適な人事給与制度を再構築し、全世界の人事制度の思想統一を図っていきます。さらに将来的には、全世界的な教育体系や配置戦略についても検討してゆく予定です。

多様な人材活用の促進

カシオでは、「性別、国籍、年齢、障害の有無を問わず、多様な能力を尊重し、全従業員がやりがいを持って生き生きと働いている状態を実現する」ための様々な取り組みを進めています。

2013年度は、社員参画型の「ダイバーシティプロジェクト」を発足させダイバーシティの推進を加速していきます。

女性の活躍支援

2008年に立ちあげた「女性社員活躍促進ワーキンググループ」ではあらゆる女性社員が能力を最大限発揮できることを支援する目的で継続的にさまざまな施策を積極的に推進しています。

意欲と能力のある社員を積極的に登用し、女性の幹部社員数は2009年度の4名から2012年度は16名となりました。

また、2012年度は「女性社員のキャリア形成支援」をメインテーマに活動を推進しました。

社内イントラネットにて、さまざまな事業分野で活躍する女性社員のインタビュー「いきいき女性社員に聞いてみ隊」をロールモデルとして紹介しました。

また、仕事と家庭の両立やキャリアアップのための助言を行うことで、不安感を軽減し、キャリア形成の支援を行うことを目的に「メンター制度」を導入しました。

これらにより「ロールモデルが少ない」「キャリアプランが描きにくい」といった不安が軽減されたといった声が寄せられました。

その他に、出産・育児をしながらいきいきと働き続けることが出来るように「本人」と「上司」に向けた「出産育児マニュアル」を作成しました。マニュアルはさまざまな世代の女性ワーキンググループメンバーが女性目線で作成したもので、両立制度の仕組みや妊娠～出産～育児にわたるステージごとに本人と上司がすべきことを記載しています。その内容は50ページ以上のもので、社内イントラネットですべての従業員が閲覧できます。

ロールモデル紹介の例



女性幹部社員比率推移（カシオ計算機）

年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
女性幹部社員数（マネージャー数）	4(1)	4(3)	13(5)	16(8)
女性幹部社員比率（マネージャー比率）	0.4%(0.3%)	0.4%(0.9%)	1.3%(1.5%)	1.7%(2.1%)

※カシオでは、幹部社員を「専門職」とし、組織を統制する専門職である「マネジャー」と、組織に所属する専門職である「スペシャリスト」に区分しています。

※「マネジャー」は課長相当以上の管理職のこと。

<メンター>

「自分でライフラインチャートを書き、過去を振り返ったことで、自身のキャリアを内省するよい機会になった。」

<メンティ>

「自分のキャリアの迷い、悩みを話せるいい機会で、かつ堅苦しくなかった。」



カシオ計算機株式会社

出産・育児マニュアル

～ 本人と上司のためのハンドブック ～



人事部
女性活躍推進ワーキンググループ
2012年09月30日

ライフイベント	妊娠・出産前	妊娠・出産中	産後・育児中	育児・育休後	育休・育休後	育休・育休後
休暇や就業率の制度	産前休暇		産後休暇	育児休暇	育児休業	育児休業
	育児休業開始		育児休業中	育児休業中	育児休業中	育児休業中
	育児休業延長		育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長
	育児休業延長		育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長
	育児休業延長		育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長
就業支援等の制度	育児休業延長		育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長
	育児休業延長		育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長
	育児休業延長		育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長
	育児休業延長		育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長
	育児休業延長		育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長	育児休業延長

目録

＜前＞

- ① 妊娠・出産前
- ② 妊娠・出産中
- ③ 産後・育児中
- ④ 育児・育休後

＜後＞

目録

＜前＞

- ① 妊娠・出産前
- ② 妊娠・出産中
- ③ 産後・育児中
- ④ 育児・育休後

＜後＞

会社の活性化・国際化を図るために、カシオを舞台に働くことを希望する外国人留学生を積極的に採用しています（2013年実績：定期入社従業員の約2割）。

採用選考時には、外国人留学生のみを対象とした説明会や相談会を開催するなど、言語・文化・慣習などの違いによる情報理解不足から選考時に不利な状況が生じない様に、配慮に努めてきました。また、ビジネス日本語教育、在留資格の取得の手続き支援、独身寮や社宅入居手続きなど、入社後も安心して長く働き続けられる環境を整えています。現在、カシオの外国籍従業員は、様々な職場で個性を発揮しながら活躍しています。

障害者とともに働く

カシオでは、障害のある方でも、一人ひとりの能力や適正を最大限に発揮できるよう、環境整備を進めています。採用前には要望に応じて、職場での体験実習を行い、実際に職場で働いた際の不安を取り除き、予想していた内容とのギャップをなくすようにしています。またカシオでは、障害のある方に、グループ全体で「入社後フォロー制度」を導入し、活用しています。これは、障害者が入社後に、不安や問題を一人で抱え込まないように、定期的に面談を行うもので、問題があった場合の早期解決や、実際に職務を遂行した上での職務適性の確認、時間経過によって障害が変化した場合のケア実施など、職場と障害者双方の意見を鑑みて常に最適な環境を目指すものです。

これにより、出身校やご家庭での不安の軽減に役立てていると考えています。このような取り組みは、公的機関からも評価され「東京都の推奨優良企業紹介のDVD」にも採録されました。制度の活用によって、多くの問題解決につながっており、障害者からも制度があって安心だという声をいただいています。また、会社行事には、手話通訳者を招き、聴覚障害者への情報の伝達を手助けしたり、公的機関の就労支援機器の活用も積極的に行っています。

さらに、ダイバーシティプロジェクトによる分科会も発足させ、障害者のコミュニティづくりを進めています。これからも障害の有無にかかわらず、カシオの全従業員がやりがいを持って活き活きと働き、活躍している状態の実現を目指します。このように、カシオは、チャレンジ精神にあふれ、創造性を発揮したいという意欲のある方を積極的に採用して、活躍の場へと導いていきます。

障害者雇用率の推移

	2011年4月1日 現在	2012年4月1日 現在	2013年4月1日 現在
カシオ計算機	1.93%	1.91%	1.83%
国内グループ会社	1.80%	1.32%	1.84%
国内連結平均	1.86%	1.64%	1.84%

高齢者雇用の促進／高齢者への生活・就業支援

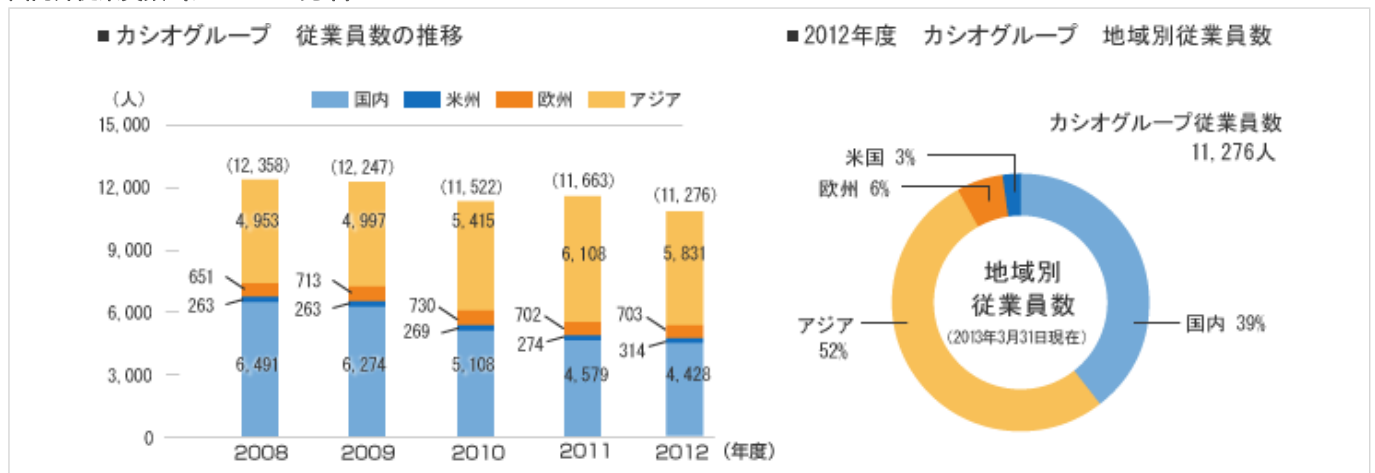
カシオでは、高年齢者雇用安定法の改正に伴い、定年退職する従業員に対する就業機会の提供と蓄積したスキル・ノウハウのグループ内有効活用を目的とした「シニア社員制度」を全グループにおいて改正しました。改正後の「シニア社員制度」では社員時代の実績や定年後に担うべき役割責任に応じて適正な処遇にて継続雇用を行っており、高齢者が今までに培ったスキル・ノウハウを活かして、カシオグループの中で更に活躍することができる職場作りを進めています。

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。

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）



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、日本各地の大学に赴いて任意参加の説明会を実施したり、選考時期を4～5回に分散するなど、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

(2013年3月末)

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	2,317	1,461	3,778 (85%)
女性	359	291	650 (15%)
計	2,676	1,752	4,428

国内採用者数

(2013年4月1日)

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	34	11	45(68%)
女性	16	4	20(32%)
計	50	15	65

国内平均勤続年数

(2013年3月末)

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	20.2	16.0	18.5
女性	14.2	16.7	15.3
計	19.4	16.2	18.0

国内平均年齢

(2013年3月末)

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	46.1	46.5	46.2
女性	39.3	42.2	40.6
計	45.2	45.8	45.4

働きやすい職場環境の提供

カシオでは、従業員が心身ともに健康で、やりがいを持っていきいきと働ける職場作りが不可欠と考えています。さまざまな制度整備と共に多様な働き方を認め合える風土づくりに取り組んでいます。これまでの取り組みが評価され、2009年に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（仕事と家庭の両立）への支援

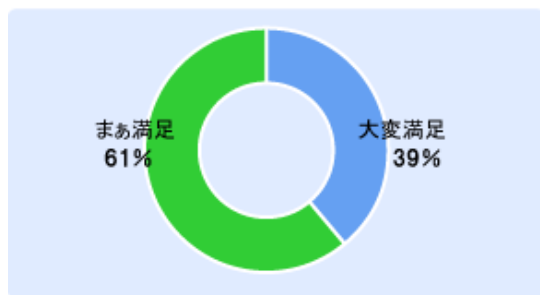
出産・育児・介護などで制約のある従業員が安心して、なおかつ能力が十分に発揮できるような制度を導入しています。育児・介護のための勤務時間短縮制度や時間単位での有給休暇制度など仕事と家庭の両立支援制度を整備しています。

ワークライフバランス交流会の開催

ワークライフバランスを正しく理解し、多様な働き方・価値観を理解するために「ワークライフバランス交流会」を開催しました。どうすれば仕事と育児の両立をできるのか、よりいきいきと毎日を過ごすためにできることは何かについて活発な討議が行われました。

<参加者のアンケート結果>

交流会全体の満足度はいかがでしたか



参加者の声

- 他部門の方の仕事上やプライベートによって捉え方が変わってくる、生き方の**価値観の多様性を知る良い機会だった**と思う。
- 他の部署と交流をもてたこと。
- 社員同士で**働き方や職場に関する考えを話し合うのは重要**である。
- いろいろな考え方にふれ、**それぞれの個性を生かした生き方を知り、役に立ちそうだった**。

育児、介護支援制度の仕組み（カシオ計算機）

	期間	取得者数（）内は男性		
		2010年度	2011年度	2012年度
育児休業復帰制度	子の1歳6ヶ月の前日、 または満1歳以降最初の3月末まで	30(0)	34(0)	28(0)
介護休業制度	対象家族1人につき1年以内	0	3(1)	4(1)
育児・介護による短時間勤務	（育児）子が小学校3年生修了まで （介護）要介護状態にある対象家族を介護する事由が消滅するまで	61(3)	66(2)	75(3)
看護休暇	小学校3年生修了までの子を持つ従業員年5日まで	8(1)	5(1)	16(5)
介護休暇	要介護状態にある対象家族を持つ従業員年5日まで（法定通り）	0	2(1)	4(2)

時間有給休暇制度について

年次有給休暇を1時間単位で取得できる制度を2010年6月に導入しています。全従業員を対象にし、半日休暇との組み合わせも可能にし、効率よく柔軟に活用されています。

<利用者の声>

○運転免許の更新で昼休み前に1時間の有休を取得

「仕事の合間に私用で抜けるには、半休を取るしかなかった。時間単位で休みを取れると効率的で、時間を持て余すことがなくなりました。」

○2歳の長女がいる女性社員。予防接種や保育所の保護者会などで利用

「子どもの急病に備え有休は無駄に使えない。短い単位で取れるのは便利。」

○趣味の野球観戦のため1～2時間早く終えたいときに重宝しています。

「仕事のメリハリがつき、リフレッシュできるので仕事にもプラスになっています。」

有給取得率（カシオ計算機）

	2010年度	2011年度	2012年度
	(H22.1～H22.12)	(H23.1～H23.12)	(H24.1～H24.12)
有給取得率	67.6%	68.3%	70.9%

その他の休業・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、年4日、最大30日まで積立が可能です。本人の私傷病、家族の介護および看護、母性保護措置、ボランティア活動などに利用できます。
リフレッシュ休暇	勤続10年/20年/30年経過時に5日間の休暇が支給される制度です。

生産性向上の取り組み

カシオでは、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。

1ヶ月あたりの平均時間外労働時間の推移（カシオ計算機・国内グループ会社）

	2010年度	2011年度	2012年度
時間外労働時間	15.08	14.76	15.09

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、管理職を除く社員は、原則全員労働組合に加入しています。

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

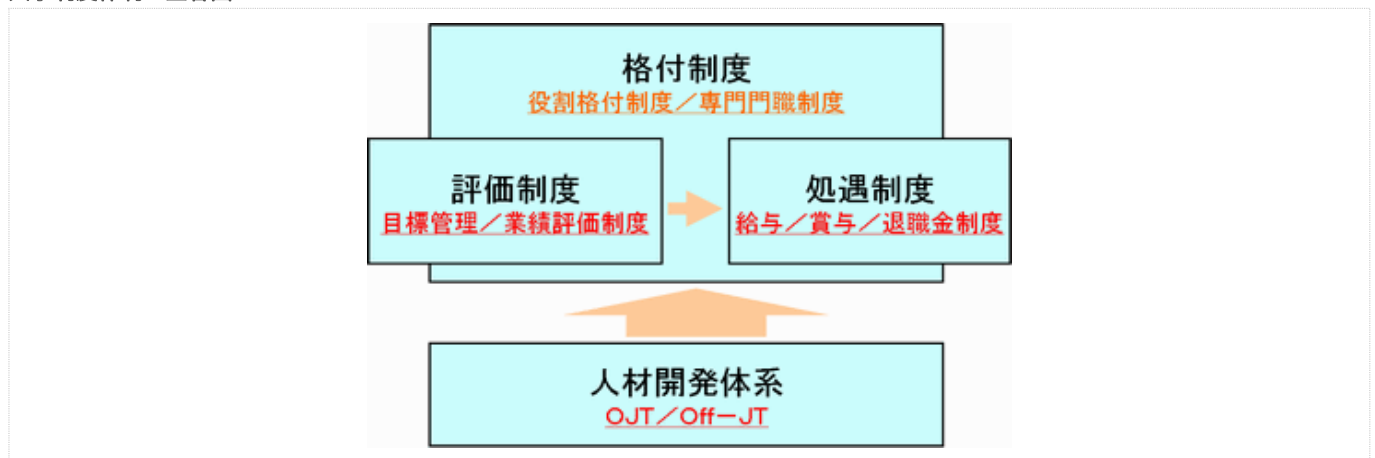
前述の方針に加えて、これらの視点も重視し、革新的な人事政策を進めていきます。そして、その遂行を通じて、社員の成長・活性化と会社の拡大発展を、最高の状態で両立させることを目指します。

公平な人事制度の設計及び運用により、学歴/勤続年数/性別にとらわれず、役割のレベルに応じた公正な格付・評価・処遇を実現しています。

評価制度においては目標管理も重要と考えており、Webを活用し上司、部下で目標の共有を図っております。今後は更に発展をさせ、同僚と目標の共有や相乗効果を計るべく、水平開示も視野に入れ検討をしていく予定です。

評価結果については年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、目標管理による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。

人事制度体制 全容図



公正な評価・処遇のための教育

制度をより公正かつ適正に運用するために管理職に対し評価者研修の受講を義務付けており、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Webサイトでは、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。なお、評価者だけでなく、労働組合とも連携し、「目標設定・評価面談ハンドブック」を作成し、上司、部下双方の理解を深め、公正な運用を実現しています。

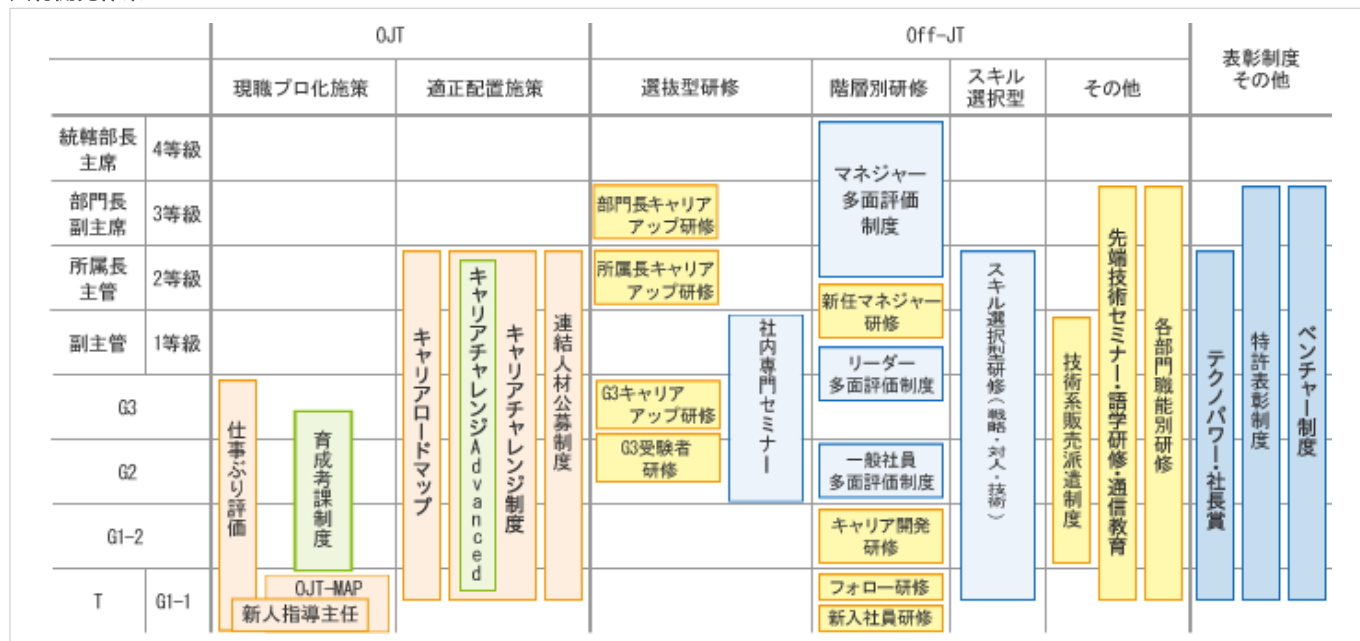
人材開発体系の概要

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。

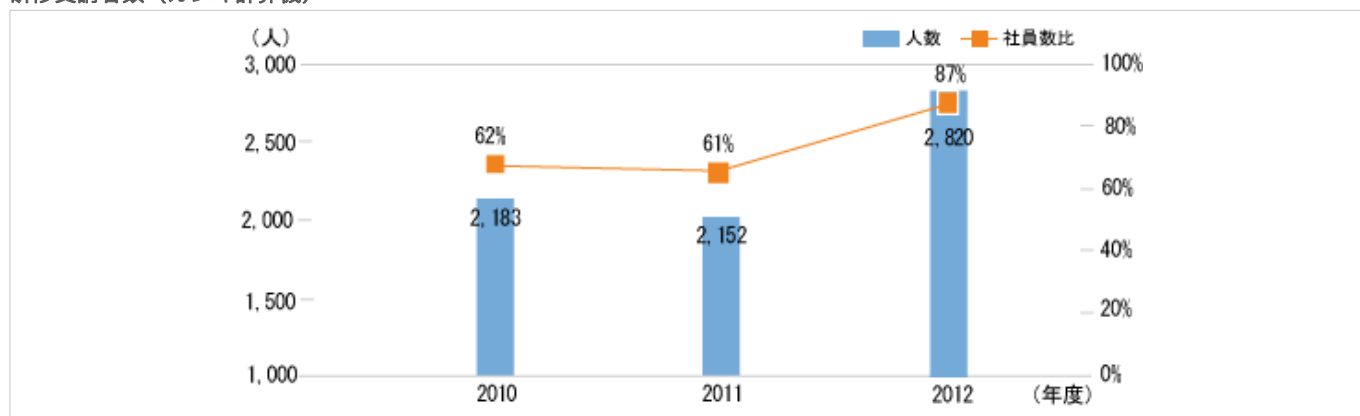
このため、人材開発体系は、OJT（実務を通じたスキルアップ）を重視し、Off-JT（研修制度）を理論習得などの補完的な位置付けとしています。近年では、メニューからの選択受講により、効果的・効率的にスキルアップできる研修体系の整備を進めています。

人材開発体系

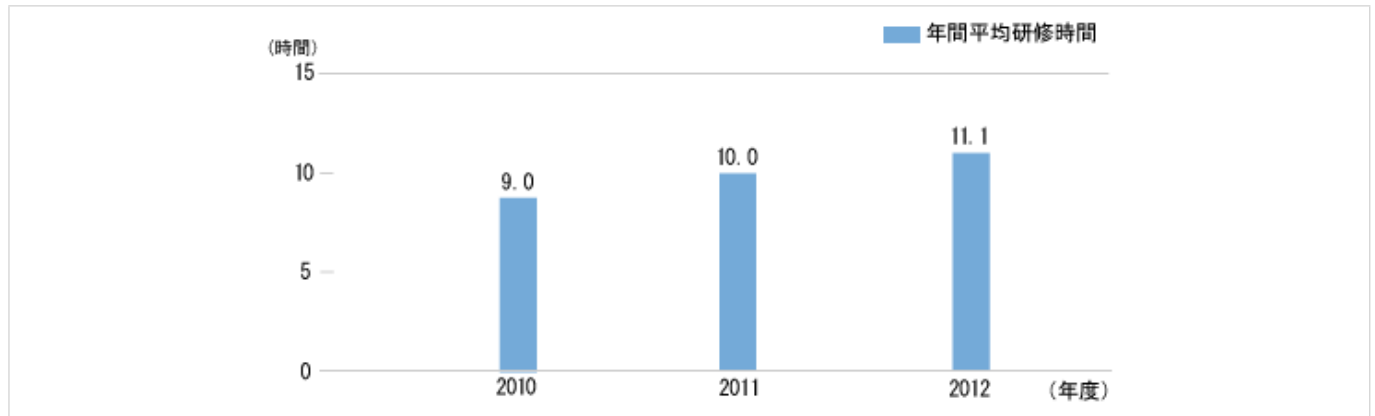


人材開発体系は社内格付制度の全階層に対して、必要な育成施策を実施していますが、常に改善・拡充に努めています。中でも、「現職プロ化施策」と「階層別研修」は、該当するすべての社員に適用しています。なお、社内イントラネット上の人材育成のページには、各種制度の説明とともに、制度を利用した社員の声を掲載しており、成功例や好事例を知ること、制度の利用促進と啓発支援に努めています。

研修受講者数（カシオ計算機）



年間平均研修時間（カシオ計算機）



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。

< 2012年度の総括と今後の課題 >

2012年度は、経営思想の継承／コンセプトチャルスキル／技術スキル／海外管理者強化／若年層強化を柱に推進してきました。研修講座も9コース新設し、満足度90%を実現しました。2013年度は、従来の研修内容の拡充と、全社テーマであるグローバル人材の育成において、基礎となる教育の強化を図って行きたいと考えています。

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。

連結グループ会社にも徐々に拡大し、チャレンジ希望は対前年の2倍となりました。引き続きグループ内の活性化を促進していきます。

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。

語学研修

社員の語学力向上を目的とした研修です。ニーズに合わせた多様な語学研修を実施しています。

ベンチャー制度

組織の壁を越えた事業提案機会の提供により、社員活力の向上／事業を開発できる優秀な人材の発掘／育成を行い、新規ビジネスの早期立上げ実現することを目的とした制度です。社員個々が考案したアイデアを自らマネジメントし、経営トップに直接提案でき、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、実現へ向け推進することができます。のべ96件の応募があり、事業化が実現した案件も出てきていますので、今後も継続的な提案ツールの一つとして活用していきます。

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。

安全衛生の推進と社員の健康増進への取り組み

従業員が能力を最大限発揮するためには、一人ひとりが健康で安全に働けなくてはなりません。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、全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、各事業場に設置された「安全衛生委員会」が主体的に、職場環境に即した従業員の「心と身体の健康保持・労働安全確保」に向けた施策を推進、ならびにタイムリーな情報提供を行っています。委員会活動等についてはホームページ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

定期健康診断は法定項目にとどまらず、社員の健康保持、習慣病予防のための項目を多数追加して実施しています。毎年ほぼ100%の受診率となっています。

生活習慣病対策への取り組み

生活習慣病予防について、カシオ健保とともに「運動」「食生活」に焦点をあてた取り組みを進めています。適度な運動を習慣づけていただくことを目的に「ウォーキングキャンペーン」を9月から11月、3月から5月に各地で実施しています。2012年度は3,477名がキャンペーンに参加しています。本人の進捗状況や上位ランキングの状況などがWebサイトで閲覧できます。

社員食堂では、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。



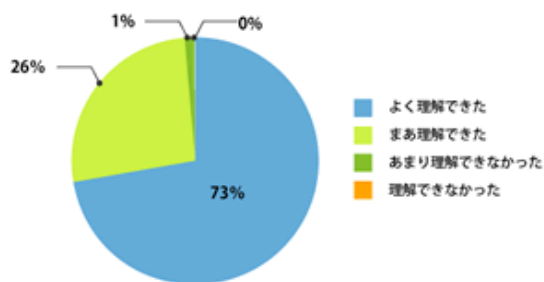
ヘルシーメニュー

社員への啓発活動

社員への啓発策として「外食のメニュー選びのポイントについて」

「睡眠時無呼吸症候群（SAS）を知ろう」をテーマに健康教室を開催し14事業場272名が参加しました。

<セミナー内容は理解できましたか>



<参加者の声>

○外食選びのポイント

「食事バランスについて勉強になった（単身赴任者）」

「ダイエット中心の食生活でしたが、食事バランスガイドを参考にして食生活を見直したいと思う。」

○睡眠時無呼吸症候群（SAS）を知ろう

「危険なイビキとそうでないイビキがあることがわかった。」

「睡眠障害が生活習慣病と関係があることが分かった。」

過重労働対策への取り組み

長時間労働による疲労の蓄積からの脳・心疾患等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なった全ての社員に産業医との面談の実施を義務付けており、健康状態の確認・助言・指導を行なっています。これにより労働に起因する健康障害を未然に防ぎ、労働時間の適正化を会社として取り組んでいます。

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

国内グループ会社にて、全社敷地内を禁煙としており、就業時間中は社内外を問わず禁煙としています。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。実施した事業所では喫煙率が10%まで低減するなど、グループ全体で禁煙が進んでいます。

労働災害の防止

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・防災訓練を実施し、緊急の事態に備えています。



本社防災

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
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
2012年度 (H24.1～H24.12)	0.00	1.00	0.001	0.100

※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。

従業員による救命活動への取り組み

心停止時の心肺蘇生を行う医療機器「AED（自動体外式除細動器）」を全国の事業所に配備しています。さらに万の場合に備えて「救命講習」を実施し、従業員による救命活動への取り組みを支援しています。

これまで、心臓発作が発生した方への救命の為にAEDを3回利用する機会がありましたが、いずれも後遺症もなく復帰いただいています。



表彰事例