

従業員とともに

従業員が常に挑戦の意志をもってスキルを磨き、常に会社の発展拡大に貢献しながら自らも成長できるよう支援しています。

人事施策の基本方針

カシオは、すべての従業員が常に挑戦意識・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。

人権の尊重

カシオは「カシオグループ倫理行動規範」の中で、基本的人権を尊重すること、不当な差別を行わないこと、および児童労働や強制労働を一切行わないことを明示しています。また、本規範をグループで共有し徹底を図っています。

また、2007年4月に「セクシャルハラスメントの防止に関する指針」を制定し、相談窓口を設置。問題の解決、防止に努めています。

多様な人材が活躍できる職場づくり

女性の活躍促進への取り組み

従業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従業員を育成し、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、新たに「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。

2008年度には管理職に対して、従来の固定概念を払拭することの重要性など、管理職自身の意識改革を促すことを目的として、「女性活躍促進に関するEラーニング」を実施しました。

また同時に、女性従業員を対象とした「女性活躍促進セミナー」を実施しました。セミナーにおいては、社長による講話、ワーキンググループメンバーによる活動内容の報告、外部講師による講義、参加者同士による意見交換・情報交換などが行われ、自身が活躍することの意義や重要性についての理解を深め、意識改革や行動変革を促す機会となりました。

今後も、女性従業員のさらなる活躍促進に向けて、継続的かつ効果的な展開を図ってまいります。

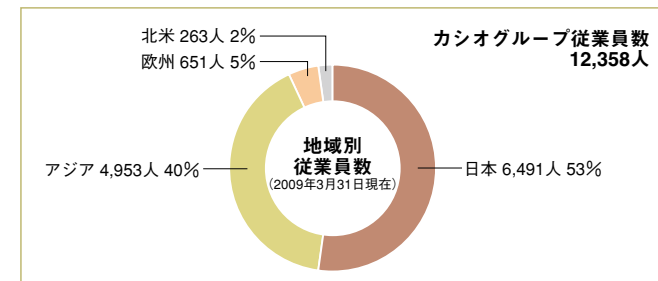


女性ワーキンググループ活動

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、海外各拠点では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、様々な分野にわたります。

■地域別従業員数



海外現地従業員の声

人事総務制度の企画立案、実務全般管理および部下育成などを担当しています。適した人材を採用し、やる気を促進すること、雇用関係を調整し会社と従業員の成長を結び付けることを常に考えて提案し、現状の改善改革を行わなければなりません。この挑戦がやりがいであり魅力です。

今後も専門知識や技能を高め、営業部門への支援や管理部門の存在価値を示し、各部門と力を合わせてカシオ上海の発展に努力していきます。

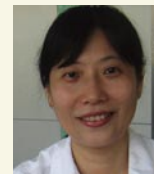


カシオ上海 人事総務部 次長 諸理

去年の7月より総務部の取りまとめを担当しています。日本人の考え方などを理解し、従業員が働きやすい職場環境づくりに日々努めています。

当社の従業員の7割は女性で、産休を終えた後も多くが仕事に復帰しています。性別に関係なく、個人の努力次第でキャリアアップができることが当社の魅力です。

今後の目標は、総務機能を向上し、より効率アップできるような管理方法を考えることです。



カシオ深圳 総務部 次長 黄燕豪

障害者・高齢者雇用への取り組み

障害の有無にかかわらず、一人ひとりの能力・適性を最大限に発揮できるよう労働環境整備を進め、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。カシオ計算機における障害者雇用率は1.83%（2009年4月1日時点）で、全民間企業の平均雇用率1.59%を上回り、法定雇用率1.80%を達成しています。

また高齢者雇用への対応として、定年退職する従業員に対して就業機会の提供と、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。

働きやすい職場づくり

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。育児休業期間は子供が最大で満2歳に到達するまで、育児による勤務時間短縮制度は子供が小学校3年生修了時まで認められており、法定水準を上回る制度を整備しています。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（2006年度～）で9割を超えています。

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た「毎日改善『時間外ゼロ運動』」を実施しています。

休暇制度

カシオは従業員の年間労働時間短縮に向けて、有給休暇を積極的に取得できる環境・風土づくりを推進しています。

2008年の有給休暇取得率は59.2%（有休取得平均日数：10.5日、半休取得平均回数：4.4回）でした（カシオ計算機単体での実績）。

また、失効する年次有給休暇の一部を積み立てることで、私傷病や家族の看護など万一就業できない事態への備えとする「積立休暇制度」を実施。さらには勤続年数10年以上の従業員を対象として、10年ごとに5日間のリフレッシュ休暇を支給しています。

カシオグループの年金基金を統合

これまでカシオグループでは、カシオ企業年金基金とカシオ連合企業年金基金の2つの基金があり、両基金にまたがる異動の場合、加入員の年金通算ができないケースがありました。そこで、労使による専門委員会を発足し、課題について十分に協議しながら、年金統合の推進を図ってきました。その結果、2008年10月1日付けで厚生労働省より基金統合の認可が下り年金通算ができるように改善され、グループ間での積極的な人材配置が可能となりました。

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。そ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。その他にも「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制を採用しており、原則として、管理職を除く従業員は、全員労働組合に加入しています。

高齢者への生活・就業支援

カシオでは、毎年1回53歳、58歳を迎える従業員を対象とした「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もらうために年金制度、退職後の生活費・税金・健康などについてのセミナーを行っています。2008年度は159名の従業員が参加しました。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

挑戦意欲を高め働きがいのある職場づくり

人材の登用と活用の考え方・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、常に見直しを行っています。学歴や年齢などによらず、仕事で発揮した能力で処遇する「能力主義」、役割と成果により処遇する「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こと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」は人事制度の基盤で、一般社員には職務遂行能力の伸長に応じて昇格を行う「資格制度」、幹部社員には役割・成果に応じて等級格付けを行う「専門職制度」が適用されます。昇格の際には研修や面接を実施し、十分な育成機会としています。

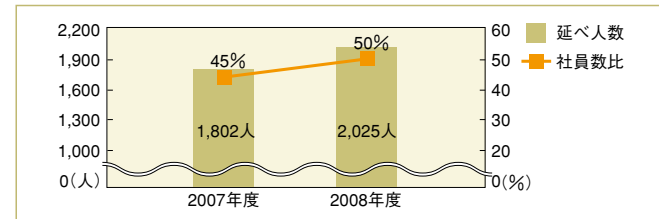
「評価制度」は、目標管理による目標達成度評価、職種別の仕事ぶり評価、部門への貢献度評価の観点から5段階評価を行い、上司との面談による納得性の高い運用に努めています。

「処遇制度」は、競争力のある給与を方針に、資格別範囲給を適用し、昇給は評価・給与水準別にバランスの取れた配分を行い、賞与は評価に基づくメリハリのある配分を行っています。

人材開発体系の概要

カシオでは「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」を目的に、多くの制度を整備しています。カシオの求めるプロ人材「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」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」の理念のもと、常に新しい環境を用意し、社員のスキルアップを支援しています。このため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。近年では選択受講による効果的な研修体系の整備を進めています。

■研修受講者



毎年、全社員の約半数が、いずれかの研修を受講しています

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の参考にします。

・キャリアチャレンジAdvanced

現職が一定期間以上の従業員が、自己の成長と会社へのさらなる貢献のため、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従業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、業務遂行に必要で多様なスキルを効果的かつ効率的に体得でき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。



開催時の1コマ

・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。

詳しくは下記をご覧ください。

「カシオの人材育成体系」

URL <http://www.casio.co.jp/saiyou/teiki/reference.html>

安全と健康への取り組み

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」を推進しています。委員会活動などについてもホームページ上で従業員に公開し、労働安全衛生への啓蒙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。

定期健康診断では、従業員の健康保持や生活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。「ウォーキングキャンペーン」を9月から11月にかけて各地で実施し、2008年度は3,523人がキャンペーンに参加しました。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。

また、各事業所の従業員・医療スタッフ・食堂運営各社のメンバーが集まる「食堂会議」にて、各地区の社員食堂の状況や取り組みを報告・共有しています。これにより従業員が安心して食べられる食事の提供を実現しています。



社員食堂でのウェルネスフェア

過重労働への取り組み

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すべての従業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、労働時間の適正化に会社として取り組んでいます。

メンタルヘルスへの取り組み

カシオでは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を進めてきました。カシオ計算機では、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」をスタートしています。また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」への意識向上を図るとともに、診療所や外部相談窓口「心と身体のホットライン」で相談を受け付け、社内外カウンセリングにも対応しています。

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。AEDなどの設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4年間）

	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
2005年度	0.60	1.01	0.002	0.090
2006年度	1.11	1.02	0.027	0.110
2007年度	0.33	1.09	0.004	0.100
2008年度	0.51	1.12	0.005	0.100

※1 100万延実労働時間あたりの労働災害による死者数で、災害発生頻度を表す。
（労働災害による死者数÷延実労働時間）×1,000,000

※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。
（延労働損失日数÷延実労働時間【労働者数分】）×1,000

※ 出向者・嘱託従業員などは除外、受入出向者は含む。

※ 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。