

従業員とのかかわり

企業の財産である従業員に対し、「心と身体と能力」の三位一体の健全なる成長とバランスを保持した人材としての育成、および職場環境の整備に力を入れています。

教育・研修制度

社員の育成方針は「仕事を通して成長する」という考え方にに基づき、具体的には On the Job Training と Off the Job Training の機会提供を通して、社員の育成を実施しています。

OJT は社員、個々の日常業務の中で実施される上司の指示、指導や助言が該当します。一方、Off-JT は階層別研修、職能別研修と自己啓発の3体系で実行しています。

階層別研修と自己啓発は、人事部門

が主管していますが、職能別研修は各部門が主管しています。人事が主管する階層別研修は、職種に関係なく全社横断的に対象者を選定し、資格に求められる職務遂行能力の程度や、資格に相応した役割とその目標管理、あるいは将来のキャリア設計、計画等の理解と実践訓練を行います。

- ・新入社員研修(入社1年目)
- ・キャリア開発研修(同3年目)
- ・統括職対象の主事補受験者研修
- ・主事補対象の主事補キャリアアップ研修

職能別研修は、部門単位に業務上のニーズを反映し、スキルや専門性の習得のための教育や講習を実施しています。

自己啓発支援は、通信教育講座が代表ですが、詳細はイントラネットで公開しています。



■2003年度キャリア開発研修

キャリアチャレンジ制度

キャリアチャレンジ制度とは、社員一人ひとりのキャリア・スキル・意志などを踏まえたキャリア開発の実現を目的とするものです。

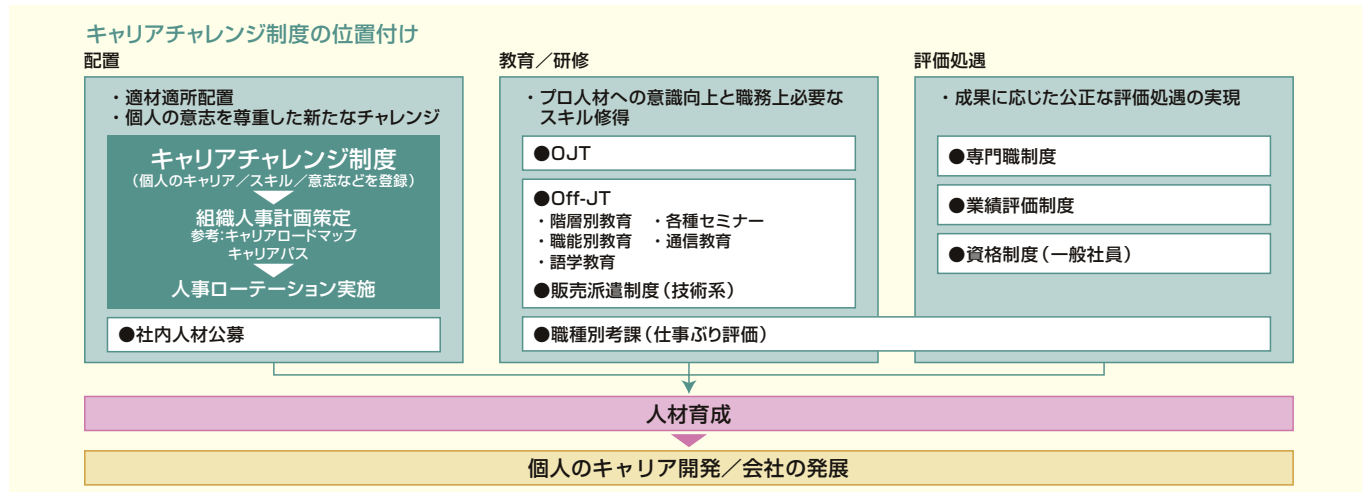
本人とその上司(部門長)に、ホームページ上で申告登録していただき、その内容および

その他の情報を参考に育成ローテーション・個別異動配置・教育機会の提供など、人材育成につながる施策へ活用するものです。

◇本人登録内容としては、キャリアPR／チャレンジ希望などです。

- ・キャリアPR⇒現在の職務、職務経歴・実績・自信のある職務、スキルなどをPR申告。
- ・チャレンジ希望 ⇒ 現在チャレンジしたいと考えている職務があればその内容を申告。

◇上司登録内容としては、部下の育成方向性などについてです。



社内人材公募

新規事業や重点事業の展開上、特定スキルや一定以上の専門性が求められる業務に従事する人材の配置が必要と判断した場合、要求人材の知識、業務経験、スキルあるいは専門性等を明確にして、社内から広く希望社員を募ります。会社のビジネスニーズと個人のキャリア形成と

のバランスを取ると共に、社員の活性化と挑戦風土の醸成を図ります。

以下の3点の審査ポイントをすべて満たしているかを募集部門の担当役員、部門長と人事部で面接した後、人事担当役員が最終決定します。

過去2回にわたる社内人材公募の結

果7名が募集テーマにふさわしい人材として異動になりました。

○審査ポイント

- ・募集部門のニーズに対し、応募者の保有スキル／能力／適性が合致しているか
- ・現組織から本人が抜けた時に生じるデメリットと、新部門に参画した場合のメリットの相対的見極め
- ・挑戦意欲

カシオ倫理行動規範に関する相談窓口

2003年9月、社内ホームページ上に「カシオ倫理行動規範」に関する相談窓口を開設しました。これは、従業員が日常業務の中で、不都合が発生した場合に、これまで上司や人事部門を通して解決していましたが、加えてこの相談窓口を利用することで、問題をいち早く解決していこうとするものです。

メンタルヘルスケア

管理職を対象とした「メンタルヘルス講習会」を開催し、社内のコミュニケーションアップに努め、診療所や外部相談窓口でも常に「心の悩み相談」を受け付けています。今後は専門の相談室を設ける予定で、引き続き、重点テーマとして充実を図っていきます。

職場環境管理

メンタルヘルスやVDT作業対応の一環で、喫煙コーナーを設置し、さらに禁煙のリフレッシュコーナーには椅子を配備する等の職場環境整備にも努めています。

カシオ労働組合の募金活動

社内から社外へ、国内外を問わずハンディキャップのある子供の教育・健康・保健などにかかわる活動に重点を置き、カシオ労働組合としてできる範囲の社会貢献活動を行うべく、社会貢献カンパを2003年度より実施しました(今後は年2回実施予定)。結果として、243,137円の募金が集まり、ユニセフへの一般募金、ユネスコ世界寺子屋運動への募金、あしなが育英会へ、それぞれ6万円を募金しました。

また、残った63,137円については、社会福祉貢献基金として積み立てを行って

ます。その他には古切手、カード、外国コインの収集を行い、外国コインはユニセフ外国募金、古切手・カード類は(財)ジョイセフへ寄贈しました。カシオ労働組合としては、今後も関係機関を通じて、世界の子供の支援を行っていきたいと思います。



■あしなが育英会からの感謝状



■ユニセフからの感謝状

ウォーキングキャンペーン

健康の維持増進と生活習慣病の予防により、健康寿命を長く維持していただくため、ウォーキングキャンペーンを実施しています。

参加者は、従業員の家族を含め、年々増加し、健康維持への意識が高まっています。

■2000年度～2003年度までのウォーキングキャンペーン参加者の内訳 (人)

	男性		女性		合計	
	本人	家族	本人	家族	本人	家族
2003年度	733	68	417	256	1,150	324
2002年度	582	55	360	137	942	192
2001年度	235	20	247	73	482	93
2000年度	147	7	107	18	254	25

社員の健康管理

社員8,400人を対象に、年1回の健康診断を実施しています。

また、検診項目の拡充にも努めています。二次検診にもきめ細かく対応し、フォローアップも看護師などと連携して確実にを行っています。

また、本社内には診療所(内科・歯科)を開設し、常駐医師が社員の健康管理にあたっています。

担当歯科医によるコラム「病は口から」を連載し、口腔衛生への啓発活動に努めています。

情報セキュリティの基本方針

カシオでは、2002年10月に情報セキュリティ基本方針を定め、運用しています。

カシオ計算機株式会社は、会社の情報が常に信頼され、適切な人によって、安定的に活用されるために必要なルールとして「情報セキュリティ規程」を定める。それらに基づき、情報を取り扱う全ての関係者を対象として、全社で統一した情報セキュリティ管理を行うことを宣言する。

その基本事項として、以下を実施する。

- ① 情報資産に対するリスクの発生を未然に防ぐための必要な施策を講じる。
- ② 上記にかかわらず情報資産に対するリスクが発生した場合は、迅速かつ適切に対応し、他への影響及び被害の拡大を最小限にとどめると同時に、再発を防止するための管理を徹底する。
- ③ 情報セキュリティに関する教育を継続的に実施し、情報を取り扱う全ての関係者全員に意識向上を図るとともにこれを持続する。
- ④ 情報セキュリティに関する法令等を遵守する。
- ⑤ 環境変化に対応するため、情報セキュリティ管理の内容の見直しを継続的に行う。

安全衛生

本社では、毎月の定例日に安全衛生委員会を開催し、産業医や衛生管理者を含め、委員がさまざまなテーマについて検討・決定しています。

カシオマイクロニクス(株)青梅事業所は、2003年度全国労働衛生週間に際し、青梅労働基準監督署長から「青梅労働基準監督署長賞」を受賞しました。

安全衛生活動は、

1. 年間計画の策定
 2. 安全衛生委員会の毎月開催
 3. 安全衛生パトロールの実施
 4. 定期・特殊健康診断の実施およびそのフォロー
 5. 職場環境改善活動の展開
- の5項目を主に実施しています。

受賞は日頃の活動が認められた成果であり、今後とも職場の安全衛生活動に積極的に取り組んでいきます。