

働きやすい職場環境の提供

全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。

職場環境整備の方針

カシオは全ての従業員がその能力を十分発揮できるよう、従業員全員にとって働きやすい職場環境づくりに努めています。

その一環として、従業員の年間労働時間短縮に努めるとともに、育児や介護など家庭の事情を配慮した支援制度の充実に取り組んでいます。

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。

2004年度は年間で21.8日の有給休暇を支給し、取得率は55.3%（有休取得日数：9.9日、半休取得回数：4.4回）でした（カシオ計算機単体での実績）。

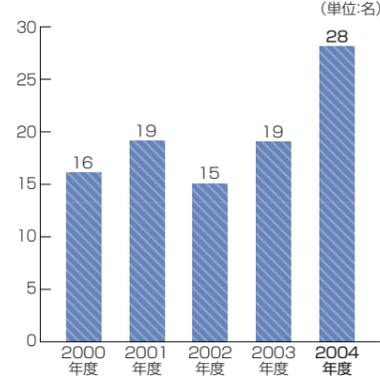
また、1997年からは、失効する年次有給休暇の一部を積み立てることで、私傷病など万が一就業できない事態への備えとする「積立休暇制度」を実施。さらには勤続年数10年以上の従業員を対象として、5日間のリフレッシュ休暇を支給しています。

■ 育児休業・介護休業

カシオでは、就業規則に則り、1歳未満の子供を養育する社員を対象とした「育児休業規程」を1996年に制定。以降、

法制や環境の変化に応じて改定を行っています。また、要介護状態にある家族を介護する社員に対しても、同様に「介護休業規程」を定めています。こちらも1999年の制定以降、逐次改定を行っています。

育児休業取得者数推移（カシオ計算機）



仕事と家庭の両立支援をさらに推進 ～次世代育成支援対策推進法の施行を踏まえて～

カシオ計算機は従来から、社員全員が働きやすい環境をつくることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるよう、育児休業、介護休業など各種の休暇制度を整備してきました。2005年4月からの「次世代育成支援対策推進法」施行を踏まえ、仕事と家庭の両立をより一層支援できるよう、労使委員会において協議を重ねてきました。2005年4月の中央労使協議会をもって「次世代育成支援専門委員会」を発足させ、右記のような行動計画を策定しました。

次世代育成支援専門委員会の目的

- 全従業員が「仕事と家庭の両立支援」の重要性を理解し、関連する諸制度の適用を受けようとする従業員に理解と協力を示す職場風土を醸成する
- 育児や介護のために一時的に休業を取得しようとする従業員が、復職後、円滑に業務に復せるよう専門スキル・技能の維持・向上を支援する
- 「仕事と家庭の両立支援」に関する法令並びに会社支援諸制度を従業員が利用するにあたり、法令並びに会社諸制度のしくみと手続きを分かりやすく開示する
- 社員ニーズ並びに産業界の動向を踏まえ、「仕事と家庭の両立支援」のための諸制度に関する改善の方向性を労使協議会へ諮問する

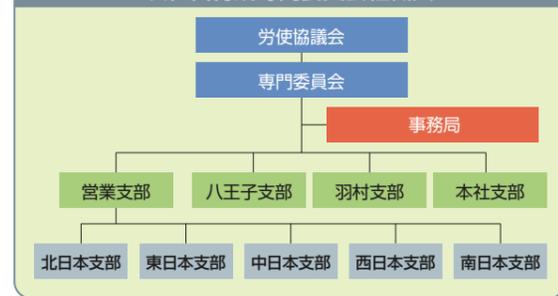
目標

- 目標1:社員の休暇取得しやすい環境作り
①計画的な有給休暇取得 ②目的別休暇の拡大
- 目標2:育児休業・介護休業等（休業および短時間勤務制）の取得しやすい環境作り、および取得状況の向上（計画期間内に、1人以上の男性社員が育児休業等（短時間勤務含む）を取得でき、かつ女性社員の育児休業取得率が70%以上であること）
- 目標3:育児休業後の職場復帰の円滑化を図る
- 目標4:従業員の意見を行動計画へ反映できるシステムの構築

スケジュール

- 2005. 4 中央労使協議会（専門委員会の組織化と活動計画の審議）
・積立給休暇取得事由の拡大（妊婦の通院・家族看護/介護の追加）
・社員に対する育児時間短縮勤務制度拡大（3歳→小学校入学前まで）
・配偶者の出産に伴う特別休暇を1日から2日に拡大
・半日有給休暇分割回数（12回→18回）を拡大
- 2005. 6 第1回専門委員会（活動計画の確認）
- 2005. 7 計画有給休暇 計画・取得促進案内
- 2005. 8 営業支部 労使懇談会にて意見徴収（～9月）
- 2005. 8 第2回専門委員会（マニュアル、相談窓口、マネジメント教育の検討）
- 2005. 9 育児・介護休業制度・手続きのマニュアル作成と周知、育児・介護休業に関する相談窓口の設置、マネジメント教育の実施
- 2005.10 第3回専門委員会（HPの検討、意見徴収結果の確認）
- 2006. 1 次世代育成支援対策に関するHPの立上げ
- 2006. 2 第4回専門委員会（今期の総括と来期の課題確認）

次世代育成専門委員会組織図



福利厚生充実

■ カシオグループ福祉会

カシオでは、「カシオグループ福祉会」を中心に、グループ全従業員を対象とした福利厚生制度の充実、維持向上に努めています。具体的には、福祉会会員に対して結婚、出産、結婚記念、子女中学卒業、入院見舞金、弔慰金など共済事業に関する慶弔見舞金を支給するほか、遺族年金事業、貸付金事業（小口）、団体保険の斡旋などを行っています。

2004年度には、こうした福利厚生活動の周知徹底を図るべく、従来個別に情報発信していたものを社内HPで一元化しました。これにより、各種活動に対する従業員の認知度が高まり、より多くの従業員に参加いただけるようになりました。

2004年度には、マス釣り大会や潮干狩り、地引き綱、運動会などを実施。それぞれ多くの従業員およびご家族に参加いただき、従業員間および家族間の親睦を深めることができました。生涯学習通信教育講座についてはガイドブックの配布を行い、11名の方に受講いただきました。



従業員間のコミュニケーション

カシオは従業員間の相互コミュニケーションを活性化すべく、ウェブなどを活用した環境整備に努めてきました。

2002年からは、カシオ計算機で全社的な情報発信・共有を目的とした社内ポータル「C's☆cafe」を立ち上げ、社内の連絡事項はもちろん、社長からのメッセージ、営業現場と開発とのコミュニケーションスペース、各種申請業務、給与明細、間接財購買、旅費精算など多様な情報を掲載し、社内の情報共有および生産性向上、ペーパーレス化に大きく貢献しています。

2004年度には、より簡単に情報発信できるよう、「Blog技術」を導入してコンテンツの作成時間を1/4に短縮しました。また、グローバルレベルでの情報共有を可能にするため、英語版ポータルも立ち



社内ポータル「C's☆cafe」

上げました。この結果、目標としていた9万アクセス/日を大幅に上回る事ができました。今後は、海外社員に向けたコンテンツも充実させ、2005年度末には12万アクセス/日の達成を目指します。

労使間のコミュニケーション

カシオでは、経営層と労働組合と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（9月、2月）開催される「労連労使会議」です。ここでは、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。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取られています。

なお、2004年度末時点で、カシオ計算機および国内グループ会社全従業員7,035名のうち4,637名が労働組合に所属しています。

従業員の個人情報保護の取り組み

カシオは2005年4月より全面施行された個人情報保護法への対応として、従業員の個人情報保護に向けた仕組みづくりを進めてきました。同法の全面施行に合わせて、2005年4月に「従業員の個人情報取り扱いについて」として、個人情報の定義や取得の際のルール、利用目的、第三者提供時の配慮、従業員の権利についての周知徹底を図るとともに、本社人事内に問合せ先兼開示請求窓口を設置しました。