

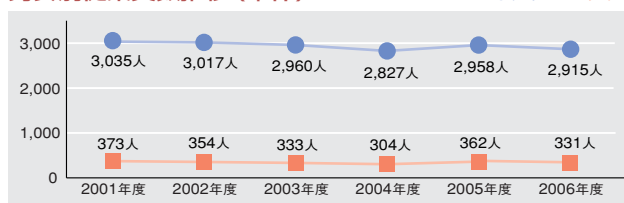
# 雇用機会の創出

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。

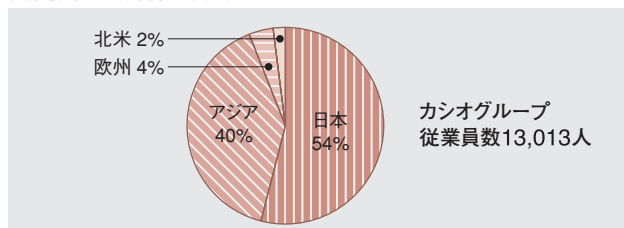
## 人材採用の考え方・方針

カシオは「カシオ倫理行動規範」において「私たちは、お互いを尊重し、差別のない協力しあう行動を大切にします。一人ひとりの人権を尊重し、性別・信条・宗教・人種・社会的身分や身体障害などを理由にした差別的言動や嫌がらせを排除し、個人のプライバシーを守ります。」と掲げています。これはカシオの人材採用における最も重要な価値判断基準の一つであり、今後もこの基本理念のもと雇用機会を継続的に創出し続けていきます。その一方で、従来グループ外に発注していた業務をグループ内に取り込み、グループ全体で雇用拡大に努めています。

### 男女別従業員数推移 (単体)



### 国内外地域別従業員 (2007年3月31日現在)



## 人材採用の取り組み

カシオは上記方針に基づき、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関わらず、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。2006年度は、通常の会社説明会以外に、学生がより仕事への理解を深めるためのセミナー、数多くの社員との懇談等を設け、学生のニーズに応えた積極的活動を展開。この結果、採用数(2007年春入社)も1.3倍となり特に女性は1.8倍に増加しました。このような活動が、新卒者の入社後5年以内離職率2%という結果に繋がっています。また、2006年度はキャリア採用にも積極的に取り組み、対前年比3.6倍の採用数となりました。

### 男女別定期採用数推移 (単体)



## 障害のある方の雇用の推進

強い意志をもって、果敢に挑戦し続ける方と一緒に、夢を実現したい—カシオは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ある方を積極的に採用しています。現在カシオ計算機で勤務中の障害のある方は55名(全従業員の1.5% 2007年3月現在)ですが、法定雇用率早期達成に向けて障害のある方の雇用計画を策定し活動を展開しています。2006年度は、養護学校への訪問、ハローワーク主催の面接会、Webサイトを利用した採用活動、企業実習等を積極的に展開。また、一人ひとりの能力・適性を最大限に発揮できるように、社内環境の整備を進めており、羽村技術センター・八王子技術センターにおける身障者用トイレの設置や、車両通勤の実施など、今後も「誰もが働きやすい職場環境づくり」を推進していきます。



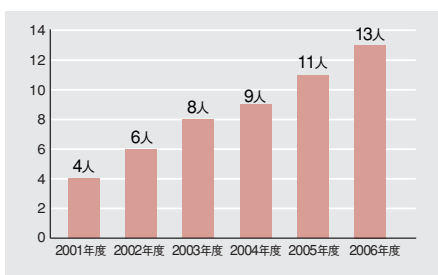
「身障者採用情報」Webサイト

<http://www.casio.co.jp/saiyou/career2/policy.html>

## 高齢者雇用の推進

カシオは、定年退職される社員に対する就業機会の提供と、社員の蓄積したスキル・ノウハウのグループ内有効活用を目的として、2001年からは「カシオ・シニアスタッフ・プログラム(CSP)」、2006年度からは「シニア社員制度」を国内の全グループ会社で制度導入しました。いずれの制度とも、定年後も就業意欲をもつ方が、社員時代に培ったスキル・ノウハウを活かして、カシオグループの中で活躍頂くものであり、この2つの制度を活用し更に雇用機会の拡大を図っていきます。

### 高齢者雇用人員数推移 (単体)



・男女別平均勤続年数の推移  
・身障者数推移