

人材の登用と活用

「能力主義」と「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。

考え方・方針

カシオの人事制度は、「公平／公正」でかつ、経営理念の「創造 貢献」を実現するため、周辺環境の変化により、常により良いあり方を求め見直しを行っています。

学歴や年齢、勤続年数等にとらわれず、仕事を通じて発揮した能力に応じて処遇する「能力主義」、与えられた役割における成果によって格付け、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

カシオの人事制度体系は「格付制度」「評価制度」「処遇制度」という3つの制度から成り立っています。

「格付制度」は人事制度のベースとなるもので、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」が、幹部社員には役割・成果に応じた等級格付けを行う「専門職制度」が、それぞれ適用されます。

「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3つの観点から5段階の相對評価を行い、処遇に反映させます。また、上司との面談による納得性の高い評価に努めています。

「処遇制度」は、「能力主義に基づく競争力のある給与」を方針に、資格別範囲給を適用。昇給は評価・給与水準別にバランスの取れた配分を行い、賞与について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

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。

カシオの考える「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」という2つの側面があります。

そして、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、常に新しい能力が要求される環境を用意し、自己の意志と努力で乗り越えさせることで、成長・スキルアップを支援しています。

このため、カシオの人材開発体系は、OJT、即ち実務を通じたスキルアップを重視し、Off-JTとして提供するさまざまな研修制度は、理論の体系的な習得など、補完的な位置付けとしています。



人材開発体系における各制度の説明

人材開発体系図

	OJT		Off-JT				表彰制度
	現職プロ化施策	適性配置施策	選抜型研修	階層別研修	スキル選択型	その他	
統轄部長 主席	4等級						
部門長 副主席	3等級		部門長キャリア アップ研修	マネジャー 多面評価制度			
所属長 主管	2等級	キャリアロード マップ 育成考課 制度 OJT-MAP	所属長キャリア アップ研修	新任マネジャー 研修	スキル選択型 研修	先端技術セミナー・語学 研修・通信教育 技術系販売派遣制度	各部門職能別 研修 テクノパワー・社長賞 特許表彰制度
副主管	1等級						
主事補		キャリアアワード マップ 育成考課 制度 OJT-MAP	主事補キャリア アップ研修		スキル選択型 研修	先端技術セミナー・語学 研修・通信教育 技術系販売派遣制度	各部門職能別 研修 テクノパワー・社長賞 特許表彰制度
統括職			主事補受験者 研修				
企画職		キャリアアワード マップ 育成考課 制度 OJT-MAP		キャリア開発 研修	スキル選択型 研修	先端技術セミナー・語学 研修・通信教育 技術系販売派遣制度	各部門職能別 研修 テクノパワー・社長賞 特許表彰制度
上級職 初級職			新人指導主任				