

# 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。

## 働きやすい職場環境の提供

### 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。

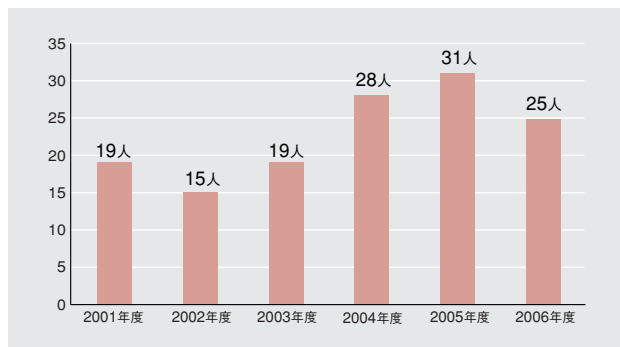
2006年は年間で21.8日の有給休暇を支給し、取得率は59.7%（有休取得日数：10.4日、半休取得回数：5.2回）でした（カシオ計算機単体での実績）。

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、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年に制定しました。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



## 労使間のコミュニケーション

カシオは、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。

## 仕事と家庭の両立支援をさらに推進

### ～次世代育成支援専門委員会活動報告～

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、次世代育成支援専門委員会を中心に有給休暇の取得推進、育児・介護休業の制度向上、社員の意見を反映した来期行動計画の策定等を推進しています。

### <第2期(2007.4.1～2009.3.31)の行動計画>

- 目標1：社員が休暇取得しやすい環境作り／目的別休暇の拡大
- 目標2：育児休業・介護休業の取得の定着化および制度の向上
- 目標3：育児休業後の職場復帰の円滑化
- 目標4：次世代育成支援対策の認知度向上

2006年度は、計画的な有給休暇取得促進を進める一方、育児・介護休業制度に関する認知度の向上、休業者への支援策の検討に加え、全社員への意見聴取等に取り組みました。

2007年度は、意見聴取結果をもとに各種制度の拡大・充実とともに、次世代育成支援活動の職場認知度向上、制度の定着を目指し、より働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。