

雇用機会の創出

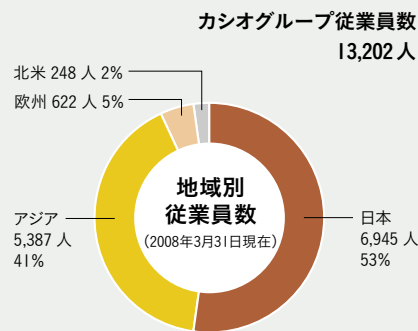
CASIO now!

カシオの考える人材採用

私たちは、基本的人権を尊重し、不当な差別を行いません。また、雇用の機会均等に努めるとともに、児童労働・強制労働は一切行わず、これを認めません。個人の多様性や人格、個性を尊重します。（「カシオグループ倫理行動規範」（2008年改定）より抜粋）

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ひとつであり、今後もこの考え方のもと、雇用機会を可能な限り継続的に創出し続けるよう努めていきます。

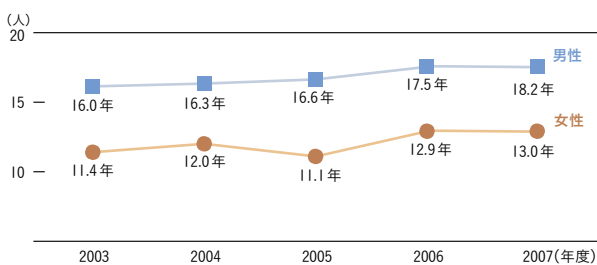
●従業員のグローバル構成比率



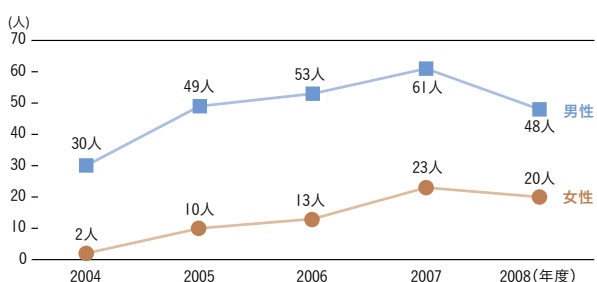
● 人材採用の取り組み

カシオグループでは「カシオ倫理行動規範」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かかわらず、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。2007年度も、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や多数の従業員との懇談などを設け、学生のニーズに応えた積極的な活動を展開しました。このような活動が、新卒者の入社後5年以内の離職率が2%（単体）という結果につながっています。

●平均勤続年数（単体）



●定期採用数（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64名（全従業員の1.7%／2008年4月現在）ですが、2009年中に法定雇用率達成に向け、障害者雇用計画を策定し、活動を展開しています。2007年度はハローワーク主催の面接会の他、Webサイトを利用した採用活動、障害のある方向けの会社説明会などを積極的に展開しました。また、社内環境の整備も順次進めており、各事業所において障害者用トイレの設置や、車両通勤の実施など、“誰もが働きやすい職場環境づくり”を推進しています。今後は入社後のフォロー体制構築や、全グループの法定雇用率達成に力を入れていきます。

>>> web 「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

カシオでは、2001年から「カシオ・シニアスタッフ・プログラム（CSP）」を、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導入しています。いずれも、定年退職される従業員に対する就業機会の提供と、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います。定年後も就業意欲をもつ方が、従業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ご活躍いただくものです。この2つの制度を活用された方は、グループ全体で2007年度は92名です。今後も同制度を活用し雇用機会の拡大を図っていきます。