

人材の登用と活用

カシオにおける人材の登用と活用

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て見直しを行っています。

学歴や年齢、勤続年数などにとらわれず、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、従業員の成長・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。

新入社員研修



カシオの定期新入社員は全社で2週間ほど、その後、技術系は2カ月半ほど、基礎的な研修を受けます。これを通じて、カシオ計算機の経営理念と社会人としての基礎を学びます。

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を行う「専門職制度」が、それぞれ適用されます。格付を上げる際は、研修や面接などにより、十分な育成機会としています。

「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段階の相対評価を行い、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しています。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「挑戦意志にあふ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、すなわち実務を通じたスキルアップを重視しています。また、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、補完的な位置付けにあります。

>>> 資料 P⑤「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			所属長キャリアアップ研修				
副主管	1等級				新任マネジャー研修			
主事補		仕事ぶり評価	キャリアアロードマップ	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	テクノパワー・社長賞
統括職		育成考課制度	キャリアチャレンジ Advanced	主事補受験者研修			技術系販売派遣制度	特許表彰制度
企画職		OJT-MAP	人材公募制度		キャリア開発研修		各部門職能別研修	
上級職					フォロー研修			
初級職		新人指導主任			新入社員研修			