

# 働きやすい職場環境の提供

## ワークライフバランスへの取り組み

カシオはすべての従業員が仕事上の責任を果たしつつ能力を十分発揮できる、働きやすい職場環境づくりに努め、多様なライフスタイルやライフステージに応じた希望を実現できるよう支援しています。

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。また、カシオ計算機では、働き方の見直しと生産性向上を目的とした『毎日改善「時間外ゼロ運動」』を実施しています。

## ● 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。

2007年の有給休暇取得率は59.8%（有休取得日数：10.4日、半休取得回数：5.0回）でした（カシオ計算機単体実績）。

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」を実施しています。さらには勤続年数10年以上の従業員を対象として、10年ごとに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

就業規則に則り、1歳未満の子供を養育する従業員を対象とした「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従業員に対しても、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。カシオ計算機では出産を機に育児休業を取得する女性従業員は、ここ3年間（2005年度～）で8割を超えています。また、休業だけでなく働き方の見直しの観点から勤務時間の短縮措置なども合わせて実施しています。

## ● 次世代育成支援専門委員会活動報告

カシオは従来から、従業員全員が働きやすく能力を十分に発揮できる環境をつくることによって、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取り組んでいます。次世代育成支援専門委員会を中心に有給休暇

CASIO now!

カシオ計算機  
男性育児休業取得者  
(第一号)



デバイス事業部  
水迫 亮太

子育ての生活リズムをつかむ必要を感じ、育児休業を取得しました。育児はこれまでとまったく違う生活リズムで新鮮でした。ただ家事は非常に大変で、会社にいる方が楽と思うことがあると同時に、妻の大変さを痛感しました。「育児休業＝1年間」とイメージしがちですが、妻の入院期間を目的に1週間という短期での取得も可能です。

の取得推進、育児・介護休業の制度向上、従業員の意見を反映した来期行動計画の策定などを推進しています。

山形カシオでは、山形県第一号「次世代育成支援認定マーク」を取得し、高知カシオでは、高知県次世代育成支援企業として認定されました。

## ● 労使間のコミュニケーション

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とられています。

## カシオタイ「労使関係」と「福利厚生」で受賞

2007年9月、カシオタイは、タイ国労働省労働者保護福祉局が主催する「Good corporation in Labour Relations and Welfare Prize」を受賞しました。同賞は、労働法の順守・労働組合や従業員との良好な関係・福利厚生状況をもとに、書類審査・工場監査を経て決定されます。

カシオタイでは、労使一体となった取り組みが評価され2年連続で受賞の運びとなりました。



授賞式の様子