

▶ 中期経営計画：組織と人財の活性化

カシオグループは、中期経営計画のスタートを「第二の創業」と位置づけ、成長戦略の一環として「抜本的な人事制度改革」と「次世代開発環境の構築」を2本柱とする「組織と人財の活性化」に取り組んでいます。

「抜本的な人事制度改革」においては、新たなフェーズの経営基盤を構築し、イノベーションを生む企業風土醸成を推進していきます。「次世代開発環境の構築」では、3つのキーワード“作業時間・移動時間を減らし、モノづくりの時間・創造の時間・スキルアップの時間を増やす”“快適なワークプレイス”“誇れる環境”によって、最適な環境構築を目指しています。

革新的で活力のある職場づくりに向けて

社員のモチベーションを高め、社員の生産性を向上させるために以下の施策を展開しています。

- ・働く時間の革新
- ・働く場所の革新
- ・業務の抜本的な効率化

社員と会社のエンゲージメントを強固にし、社員、会社双方がより成長、発展することをゴールにしています。

挑戦意欲と行動変革の促進に向けて

カシオの成長、発展に貢献する意欲をもち行動する社員をしっかりと評価し育成するために、処遇・評価制度を抜本的に見直しています。

- ・役割期待に応じた処遇体系
- ・役割期待の遂行度を公正に評価する目標管理システム
- ・コア人財の育成に向けたプロセス評価システム

上記システムを通じて、カシオの革新的な風土づくりを進め、企業活力の向上を図っています。

チャレンジ精神旺盛で活気ある人財の育成に向けて

自律的キャリア形成

社員が自らのキャリアを自律的に切り開いてゆけるよう各種研修の充実、キャリアプラン策定、ジョブローテーションなどに取り組んでいます。

マネジャークラスの研修には、コーチングなどの新たな仕組みを取り入れるなど、現場運営のレベルアップを図っています。

キャリアサポート制度

30歳、40歳、49歳というキャリアの節目節目で自身を見つめ直し、今後の働き方を考える支援を行うキャリアサポート制度を導入しています。社内外の道を視野に入れて今後の働き方を社員が自らの意思でキャリアを自律的に形成していくことを目指しています。

中でもジョブチャレンジは、これまであったローテーションを自発的なものに変える仕組みです。仕事の幅を広げることで社員のスキルアップを図るとともに、活発な異動で組織の活性化と適正配置を同時に実現していきます。

女性と若年層の登用

組織と人財の活性化を図っていくためには、ダイバーシティへの取り組みが極めて重要です。

若手、シニア、女性各々の層について活性化のKPIを設定し、ダイバーシティをさらに前進させるための取り組みを強化しています。

特に若手については、役職者定年を厳格に実行し、積極的に有為な人財の登用を進めています。

シニア社員の活性化

再雇用制度を全面的に見直し、シニア社員がいきいきと活躍できるシステムを構築しています。

役割期待の明確化、メリハリの効いた処遇体系の導入に加えてジョブチャレンジ制度などシニア社員の活性化に取り組んでいます。

人事改革の制度設計

今回の人事改革では、幹部社員から一般社員まで、新入社員から定年まで、シニア、若手、男性、女性を問わずすべての社員の処遇と評価、研修制度、働き方、働く環境をトータルパッケージとして同時に見直しています。またすべての社員が、会社の目指す方向性とプライオリティを共有できるよう、シンプルでわかりやすい制度設計を行っています。

組織と人財の活性化

事業環境変化に応じた 組織構築	■組織のスリム化/若手登用によるパフォーマンスの最大化					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018年度→2019年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>課数のスリム化</td> <td>▲11%</td> </tr> <tr> <td>若手マネジャーの登用 (部課長 平均年齢)</td> <td>部長▲2歳/課長▲3歳</td> </tr> </tbody> </table>		2018年度→2019年度	課数のスリム化	▲11%	若手マネジャーの登用 (部課長 平均年齢)
	2018年度→2019年度					
課数のスリム化	▲11%					
若手マネジャーの登用 (部課長 平均年齢)	部長▲2歳/課長▲3歳					
次世代開発環境の構築 働きがい改革	■専門性の高いキャリア人財の獲得					
	<table border="1"> <tr> <td>デジタルマーケティング</td> <td>グローバル</td> <td>AI・IoT</td> <td>Eコマース</td> </tr> </table>	デジタルマーケティング	グローバル	AI・IoT	Eコマース	
デジタルマーケティング	グローバル	AI・IoT	Eコマース			
	■次世代開発環境の構築 <ul style="list-style-type: none"> ・羽村技術センター再構築による最適なモノづくり環境の整備 ・イノベーションを促進する「ワークスタイル」の改革と「共創の場」づくり ワークスタイル: 場所・空間・時間 共創の場 : 社内外コミュニケーションの活性化 					
	■革新的で活力のある職場づくり <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革/職場の活性化 ・チャレンジ精神旺盛で活気のある人財づくり 					

トップダウンとボトムアップの融合により中期経営計画を実現

ハード的環境

開発の生産性を向上しイノベーションを促進する次世代開発環境を目指し、開発の礎となる基地拠点として羽村技術センターの抜本的再構築を推進しています。併せて、場所・空間・時間にとらわれない自由な発想を可能にするワークスタイルを目指し、サテライト拠点の設置を計画しています。

イノベーションを促進する本部基地

羽村技術センター(東京都羽村市)は敷地面積4万5千m²で、現在利用している建屋に隣接してほぼ同規模の建屋を建設できる土地を保有しています。ここに本部基地として新たな建屋の建設を計画しています。新建屋は、快適性、多様性、変化への対応、環境性能、耐震防災、持続可能性など、あらゆる最新の機能を備え、開発の要となる部門(商品企画、品質、新規事業開発、生産本部など)の本部基地として建設されると同時に、情報開発、総務部、知的財産部など社内のサポート部門および社外の共創パートナーとも協業できる空間を設ける予定で、3年後の竣工を目指しています。

自由な発想を促すサテライト拠点

最新機能を完備する羽村の本部基地と呼応するかたちで、場所にとらわれず自由な発想で仕事ができるサテライト拠点の設置計画が進められています。現在コンセプトの絞り込みと候補地の選定を並行して進めており、「活性化

域」としてテーマに沿った「共創の場」を活用できるよう考察中です。このサテライト拠点によって、カシオの社員がこれまで接点のなかった多種多様な職種の人々と交流する機会が増え、新たな視点や視座、広い視野を獲得することができ、ひいてはイノベーションを創造していくことが期待されています。

ソフト的インフラ環境

羽村の本部基地と各地のサテライト拠点、そして初台本社などのすべての拠点をOne CASIOとして機能させるためには、“どこにいても本部拠点と同様以上の活動ができる環境”を整備することが必須となります。そのため、通信などのIoT関連については、既に最先端で最高の技術と設備を全社へ導入することが決定しています。

ワークスタイル改革

社員が場所、空間、時間を自在に活用するワークスタイルは、次世代環境開発の礎となる重要な要素であり、ハード的環境とソフト的インフラ環境の整備も、目的はカシオの社員が育つこと、創造すること、生産性を高めクリエイティブな時間を増やすことにあります。しかし一方で、このような多様な働き方を支援するためにはフレキシブルなマネジメントやきめの細かい評価が不可欠となることから、物理的な環境整備と並行して、管理職を対象にした研修を全社的に展開していくこととしています。