

CHROメッセージ

人材は、価値創造における最重要資源です。
従業員の働きやすさと働きがいを追求し、
自らの個性を活かすことで
成果を上げ続ける組織をつくり、
企業価値向上を実現していきます。

代表取締役
専務執行役員 CHRO
中山 仁

カシオの人材に対する考え方

人材が、価値創造における最重要資源であることは、疑いの余地がありません。人材のみがイノベーションを生み出すことができ、従業員の成長があるからこそ企業は成長することができます。

カシオは、2021年4月からの新経営体制にて、CEO、CHRO、CFOによるトップマネジメント体制(CxO体制)を敷きました。これは、人材が重要であることはもとより、経営戦略に連動した人材戦略が不可欠であるという強いメッセージでもあります。企業や個人を取り巻く変革のスピードが上がる中、経営戦略と同様に、人材戦略も柔軟かつ機動的に対応していく必要があります。

コンシューマ事業や新事業開発を担ってきた私が、取締役かつCHROに就任した意義も、事業とそのマネジメント経験を最大限に活かすことにあります。私はCHROとして、各事業・機能の戦略推進に合わせながら、従業員の働きやすさと働きがいを追求し、自らの個性を活かすことで成果を上げ続ける組織をつくっていきます。

カシオの人材戦略における重点課題

人材戦略推進上の課題は、時系列で整理しています。

短期的には、人事部門の活動強化と、人員構成上の課題に対する対応を進めます。活動面では、適切な労使関係構築に向けたコミュニケーションの充実を図るほか、社内情報共有の強化、制度運用の徹底に努めます。特に、2020年度に改定したスペシャリスト制度は、マネジメントを担わずとも高いケイパビリティを有する従業員を登用するもので、多様な従業員の能力を活かすための必須な制度として、着実な運用を行っていきます。人員構成については、長らく事業推移に合わせた採用を行ってきた結果、年齢別では40代が少なく、50代以上が極めて多いという偏りが生じています。そこで次期マネジメント人材の採用、50代従業員が今後も活躍できる制度を設計していくほか、事業戦略に合わせた専門人材の採用も強化していきます。また、女性従業員比率、女性管理職比率の少なさも課題です。制度・施策面でのダイバーシティの取り組みに注力するとともに、女性管理職と女性従業員のセッションを数多く設定し、ロールモデルの発掘や部門を越えたネットワークの構築を通じ

て女性従業員が活躍できる環境を作っていきます。

中期的には、従業員の個性と能力を最大限に発揮できる仕組み、制度、環境を構築すべく、人材戦略を再設計していきます。現在、従業員の生の声を収集すべく、3人のCxOと現場従業員が対話する現場交流会を行っています。2021年度中に従業員エンゲージメント調査なども実施し、課題を抽出・精査していきます。また、人材育成には、教育研修だけでなく、管理職のマネジメント力向上や成長・チャレンジの機会を提供していくことが不可欠です。一部、計画的な人事異動・ローテーションなども進めているところですが、個人のキャリアプランやタレントマネジメントと連動できていないことが課題です。人材獲得、育成、配置、評価・処遇などを含め、カシオに最適な人事制度の構築に向けて、検討を進めていきます。

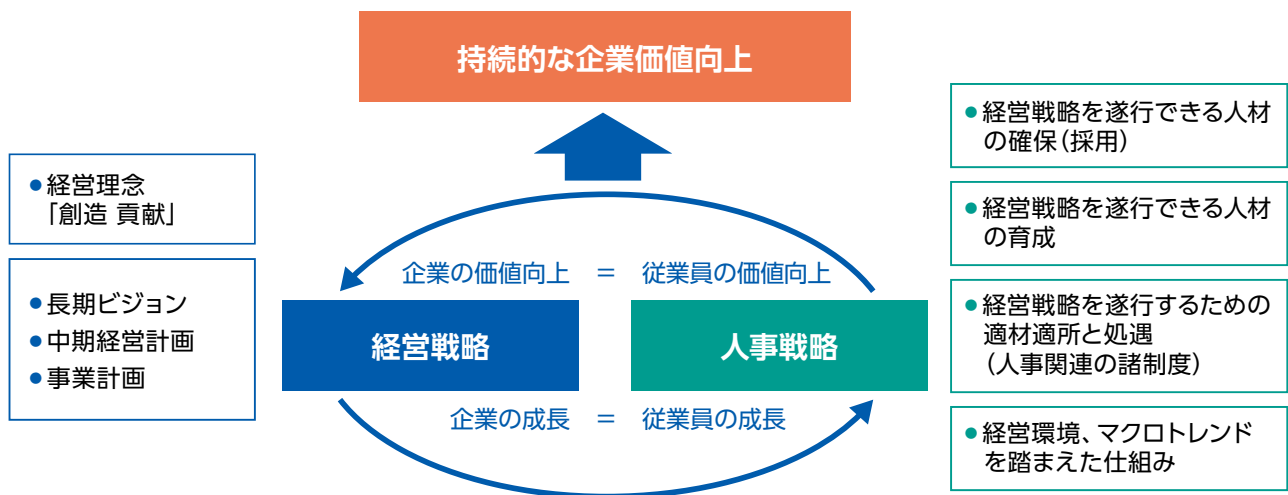
また、こうした考えのもと、働き方や労働環境については、次世代環境構築プロジェクトが進行中です。初台、羽村、そして新たな都心オフィスによる3つの拠点を整備し、在宅ワークを含め最適な場所・働き方を自由自在に選択できる共創空間を構築していきます。

目指す企業風土

中長期的な展望としては、これらの戦略を推し進めることで企業風土そのものを変革していきます。目指すのは、多様性を尊重し、従業員一人ひとりがいきいきとやりがいを持って働ける組織です。私は、部門マネジメントを担っている際、責任者の仕事は、ビジョンを描くこととメンバーのモチベーションを高めることにつけると考えていました。CHROとなった今も、根本の考え方は変わりません。それぞれの従業員によって、何がモチベーションにつながるかは異なるため、従業員とのエンゲージメントを重視します。そして、それぞれの従業員に最適で、さまざまな変化に対応した人材戦略を着実に推し進めていくことにより、カシオの風土は大きく変わっていくはずですが、確たる志を持ちながら、自分が社会の役に立ち、成長していると実感できる従業員で満たしていきたいと思えます。

カシオで働くことが幸せだと思える会社にしていくこと、これが私の最大の願いです。

CHRO方針



人事戦略を経営戦略に連動させ、企業業績の向上と、持続的な企業価値向上を実現する