

CSRマネジメント



経営理念とカシオのCSR

社会動向とCSRの歩み

CSR推進体制

カシオの
マテリアリティ

ステークホルダー・
エンゲージメント

コーポレート・
ガバナンス

腐敗防止・
コンプライアンス

リスクマネジメント

社外からの評価

経営理念とカシオのCSR

カシオの経営理念「創造 貢献」は、独創的な発明品によって人々の生活を便利で豊かにしたい、という創業者の志から生まれました。カシオが目指すCSRとは、カシオで働く一人ひとりがこの経営理念をしっかりと継承し、「0→1」を生む事業活動を通じて持続可能な社会の発展に継続的に貢献し続けることです。

持続可能な社会の実現に向けたカシオの挑戦

近年、「人類の持続可能性」が問われていることは周知の通りです。人々の暮らしを豊かにしてきた経済活動は、その反面、地球環境や社会生活に大きなひずみをもたらしています。私たちには、このような危機的な状況を地球社会全体で乗り越え、将来世代に持続可能な社会を引き継ぐ責任があります。持続可能な社会の実現には、個人、企業、政府、国際機関など、あらゆるレベルでの積極的な取り組みが期待されますが、個人に比べ企業の社会に与える影響が圧倒的に大きいこと、また上記のひずみの原因に企業活動の結果も含まれることから、特に企業による主体的・積極的な課題解決への取り組みに対して、社会からの期待・要請が急速に高まってきています。こうした取り組みは企業の社会的責任（CSR）と呼ばれていますが、近年、ESG投資（企業のESG（=CSR）への取り組みを重視する投資）が全世界で幾何級数的に増加してきている現状においては、CSRへの取り組みを怠り、しかるべき社会的責任を果たさない企業は、もはや投資家から投資対象とは見なされなくなり、価値のない企業として社会から存続を許されなくなります。

カシオの経営理念「創造 貢献」には、それまでにない斬新な働きを持った製品を提供することで、社会貢献を実現するという創業者の想いが込められています。カシオのCSRとは、カシオで働く一人ひとりがこの経営理念をしっかりと継承し、「0→1」を生む事業活動を通じて持続可能な社会の発展に継続的に貢献することです。

カシオは、グループのすべての役員・従業員が法令・社内規則などを遵守し、倫理的観点から適切に行動するための規範として「カシオグループ倫理行動規範」を定めています。倫理行動規範については、カシオグループを取り巻く社内外の環境変化を踏まえ、人権、サプライチェーンマネジメント、腐敗防止等、国際社会からの期待、要請が高い項目を中心に見直しを図り、改訂を実施いたしました。（2013年6月、2016年11月）

現在、世界では経済・環境・社会のすべての側面において、深刻かつ複雑な問題が多発しており、その解決策も含め、社会のあり方が問われています。そうした有限な地球において事業を継続する以上、社会の一員として持続可能な社会を目指さなければなりません。

従って、カシオは「創造 貢献」の経営理念に基づき、常に社会に新しい価値を提供すると同時に、事業運営上直接間接に関係する社会・環境課題として、具体的に次の3つのマテリアリティを定め、持続可能な社会への貢献を目指します。そしてそれぞれの課題に対しあるべき姿を思い描き、具体的な取り組みとして確実に推進していきます。

カシオの環境マテリアリティと中期目標

【1】脱炭素社会の実現

【中期目標】

カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を

1. 2013年度基準で2030年度までに26%削減する。
2. 2013年度基準で2050年度までに80%削減する。

また、今年度新たにスコープ3の目標を追加いたしました。

1. 2024年度までに主要サプライヤーの70%に温室効果ガス排出量削減目標を設定する。（カテゴリー1への対応）

【2】資源循環型社会の実現

【中期目標】

1. 2030年度までに事業拠点の廃棄物の再資源化率100%を目指す。
2. 2025年度までにグリーンスター製品の売上比率90%を目指す。

【3】自然との共生

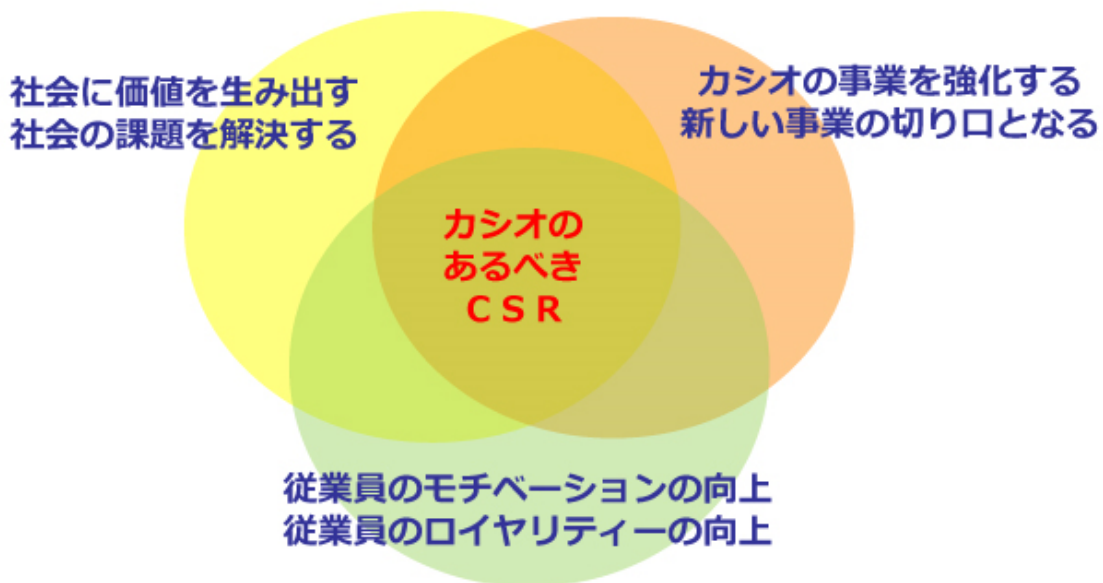
【中期目標】

2030年度までに「持続可能な紙」の使用比率100%を目指す

カシオのCSRのあるべき姿

カシオのCSRのあるべき姿とは、カシオグループが事業運営を通じて、社会から期待される環境社会面の課題の解決を図りつつ、持続的に成長することにより、社会から必要とされ、従業員からも尊敬される会社であり続けることです。

企業価値の向上につながるCSRの推進



CSR中期方針（2019年度～2021年度）

過去2年間（2017年度～2018年度）のCSRの中期方針と最重点課題の推進状況

・ 中期方針（2017年度～2018年度）

1. 事業運営と連動したマテリアリティに基づく社会環境課題の解決に向けた具体的な取組みをSDGs目標と関連付けて推進する
2. 長期環境目標に連動した達成シナリオの制定とEMSの実行を通じた環境パフォーマンスの継続的向上を図る
3. カシオグループ各社のコンプライアンス/ESG情報の集約と継続的レベルアップによる経営基盤の強化を図る
4. カシオグループの全従業員の意識改革/行動変革の促進を図る

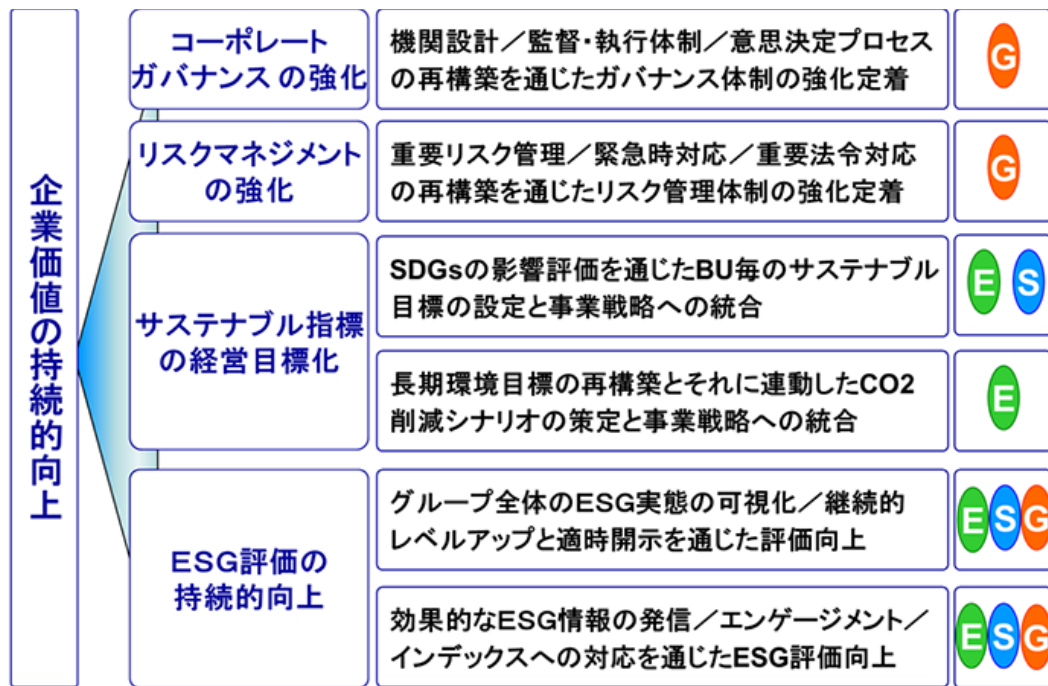
・ 最重点課題の推進状況

課題	具体的目標	評価
SDGsへの取組み	BU毎のサステナビリティ目標の設定	△
中長期環境目標への取組み	中長期目標達成シナリオの策定	○
ESG情報開示の取組み	統合報告書の発行	△

この最重点課題の推進結果として、中長期環境目標への取組みは、温暖化ガスの削減シナリオを作成し、M1委員会で承認するなど一定の成果を上げました。

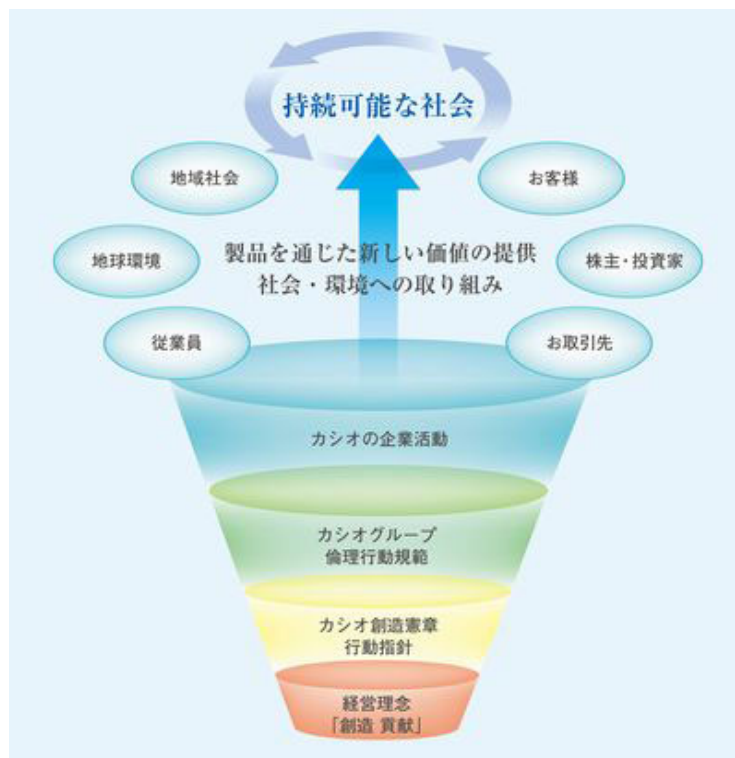
BU毎のサステナビリティ目標の設定と統合報告書の発行については、一年先送りとなりました。

上記2年間の中期方針の後を受けて、新たに今後3年間のCSR中期重点戦略を以下のように設定いたしました。



上記の重点戦略に対して特にS（社会）、E（環境）課題についてKPIを下記のように設定しました。

重点戦略	概要目標	KPI（2021年度ゴール）
サステナブル指標の経営目標化	長期環境目標の再構築とそれに連動したCO ₂ 削減シナリオの策定と事業戦略への統合	新 長期環境目標が策定され、それに基づくCO ₂ 削減シナリオが構築されている。 また、SBT認定が完了し、早期にRE100宣言を行い少なくともグループ全体の再エネ導入方針が策定されている。
	SDGsの影響評価を通じたBU毎のサステナブル目標の設定と事業戦略への統合	中期事業戦略と連動したBU毎のSDGs目標が策定され、第1クールが完了。 結果がKPIに基づいて評価され、次期目標設定に活かされている。
ESG評価の持続的向上	グループ全体のESG実態の可視化／継続的レベルアップと適時開示を通じたESG評価の向上	2018年度までのマテリアリティ推進状況を踏まえ2019年度中に、2020年度以降の新たなマテリアリティ3年計画が策定され、KPIに基づく結果評価が行われている。
	効果的なESG情報発信／エンゲージメント／インデックスへの対応を通じたESG評価向上	FTSE／MSCI／DJSI等の主要インデックスへの効果的な対応を継続し、DJSI WORLD復活とFTSE／MSCIともに継続されており、ESG投資の対象として選択されている。



カシオ創造憲章 行動指針

カシオは2003年より、この経営理念を常に従業員が意識して実践するために、カシオで仕事に従事するすべての人の誓いとして、「カシオ創造憲章 行動指針」を定めています。ここにはCSRの3つの側面（経済・環境・社会）とコンプライアンスに対する考え方が含まれています。

カシオ創造憲章

第1章 私たちは、独創性を大切にし、普遍性のある必要を創造[※]します。

第2章 私たちは、社会に役立ち、人々に喜びと感動を提供します。

第3章 私たちは、プロフェッショナルとして、常に誠実で責任ある言動を貫きます。

※ 普遍性のある必要を創造：誰にとっても必要でありながら、まだ世の中になかったものを、新たに生み出すこと。これは製品開発のみならず、すべての業務においてカシオが追求すべきものです。

[カシオ創造憲章 行動指針](#)

浸透定着への取組み

こうした考え方を実現するために、「カシオ創造憲章 行動指針」については、役員及び部門長は毎年署名し、自ら遵守すること並びに所属員に周知徹底することを誓約しています。また、全従業員もこれを記載したカードに署名の上、常時携帯しています。

この他、「CASIO Style」と題して、経営理念や「カシオ創造憲章 行動指針」に関する、創業者である四人兄弟の逸話や、例えを用いたわかりやすい訓話等を月1回のペースでWeb上に連載し、グループ全従業員への理解促進と定着を図っています。

さらに1年おきの割合で、国内の全グループ会社の従業員を対象に、「カシオ創造憲章 行動指針」、「カシオグループ倫理行動規範」、「公益通報ホットライン」に関する総合的なアンケートを実施し、それぞれの定着度合い等を分析しています。

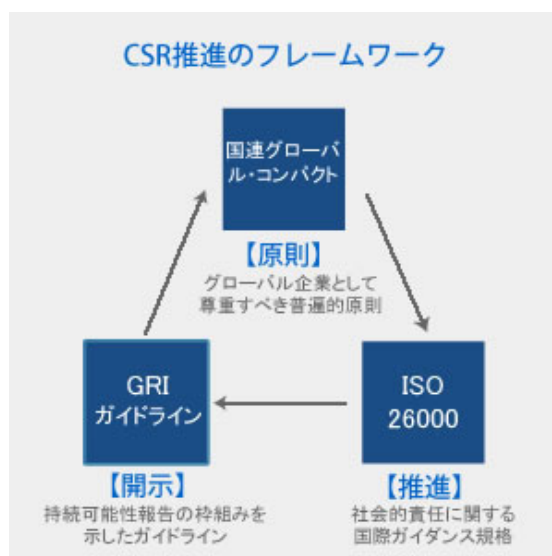
アンケートの結果は、さまざまな浸透定着策の立案に活かされています。

また、2012年から毎年、主に従業員向けにCSR Communication Bookを発行し、創造憲章の各章について具体的な事例を紹介することで、創造憲章の理解浸透を図っています。

CSR推進のフレームワーク

カシオは、2010年には国連グローバル・コンパクトに参加し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」から構成される10原則を支持するとともに、企業活動全般に取り入れています。

CSRの推進にあたっては、社会的責任に関する国際ガイダンス規格「ISO26000」を参考としています。また、GRIガイドラインを参考にして開示項目を選定するなど、国際社会の要請に応える内容を備えたCSR活動の充実に努めています。



「国連グローバル・コンパクト」への加盟

カシオ製品はグループ内企業だけではなく、国内外を問わず多くの部品メーカーや製造委託先企業のご協力によって作られています。また、世界中の流通を通じて、世界140カ国に販売されています。

こうしたグローバルなサプライチェーンを持つカシオにとって、世界中の消費者の方々に安心してカシオ製品を購入していただくためには、少なくともサプライチェーン全体で国際社会の持続的成長に向けた世界共通の原則を支持し、これを遵守していく必要があります。

このため、カシオは2010年12月に社長がGCとその原則への支持を表明する書簡に署名し、「グローバル・コンパクト」に加盟しました。そして、グループ内への周知徹底と、原則の実現に向けた具体的取り組みを推進するとともに、その実施状況を適切に開示しています。

また、日本におけるローカル組織である「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」(GCNJ)のメンバーとして、分科会に積極的に参加し、他企業の皆様との情報の共有や協同によって昨今の課題解決に取り組んでいます。

国連グローバル・コンパクトの10原則

＜人権＞ 企業は、

- 原則1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

＜労働基準＞ 企業は、

- 原則3. 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
- 原則4. あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則5. 児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則6. 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

＜環境＞ 企業は、

- 原則7. 環境上の課題に関する予防原則的アプローチを支持し、
- 原則8. 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 原則9. 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

＜腐敗防止＞ 企業は、

- 原則10. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

2018年度GCNJ分科会参加実績

- ・ ヒューマンライツデューデリジェンス分科会
- ・ SDGs分科会

関連リンク：[国連グローバル・コンパクト](#)

SDGsへの取り組み推進

2015年9月、国連本部において「国連持続可能な開発サミット」が開催され、150を超える加盟国首脳に参加のもと、その成果文書として、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が全会一致で採択されました。この世界共通のアジェンダで掲げられた目標が「SDGs（持続可能な開発目標）」であり、17の目標と、169のターゲットから構成されています。

SDGsは2030年に向けた世界的な優先課題と、世界のありたい姿を明らかにしたもので、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、世界を持続可能な軌道に乗せるための具体的な機会を示すものです。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGsができたことによって、カシオの経営理念「創造 貢献」を実現するための「貢献」のターゲットがより明確になりました。

SDGsを事業推進へ反映していくため、2019年には、中期経営計画と合わせて、各事業において取り組むべきサステナビリティ目標を策定し、SDGsの17の目標のうち、カシオが貢献していくべき目標を明確にしました。

今後、中期経営計画との連動により達成すべき具体的なKPIを設定していきます。

サステナビリティ目標

■時計事業

- ・ 時計及びリスト機器を通じたスポーツ体験の提供/サポートによる利用者の健康増進
- ・ (環境負荷低減) 事業活動における資源使用の削減



■教育関連事業

- ・ 各国教育ニーズに対応した製品の提供による、よりよい数学教育の実現
- ・ 数学教師への関数電卓活用トレーニングによる教育レベルの向上
- ・ (環境負荷低減) 事業活動における資源使用の削減



■新規事業

- ・ 人々の健康や美容のデジタル化による一人ひとりに寄り添うパーソナル支援
- ・ 人々が安心して生活できる社会基盤の創造
- ・ オープンイノベーションの革新的顧客価値体験の創造拡大



■収益改善事業

- ・ 幅広い知識を身につける機会の提供
- ・ プロジェクター活用による教育インフラの整備と効果的な学習環境の提供上
- ・ (環境負荷低減) 事業活動における資源使用の削減



■全社

- ・ (環境負荷低減) 事業活動における資源使用の削減
- ・ (環境負荷低減) 廃棄の抑制



社会動向とCSRの歩み

カシオのCSR活動には、社会動向の変化に対応してきた歴史があります。社会動向とCSRの歩みを振り返り、企業におけるCSR経営が現代において、ますます重要視される背景を再確認します。

1990年代 - 環境経営の定着

日本企業の度重なる不祥事をきっかけに、企業のあり方に関する批判が高まっていた時代です。大企業を中心に行動規範を制定するなど、法令遵守が進みました。また、地球温暖化問題が指摘され始め、地球規模での環境問題が顕在化してきた時代でもあります。

こうした背景により、環境経営にシフトする企業も多く現れました。

カシオにおいても、1991年に「環境保全委員会」を設置し、環境経営の推進を始めました。1993年には「カシオ環境憲章」を制定し、製品、工場・事業所の両面からカシオグループ全体での環境行動に着手します。

また、国際規範や各国・地域で適用される法令等への遵守が重要であるとの認識から、1998年には「カシオ倫理行動規範」を制定し、すべての役員および従業員が高い倫理観と良識をもって行動することをグループにて徹底しました。

● CSRマネジメント強化 ● 環境対応 ● 情報開示 ● 社会動向

社会動向

1990	●	地球温暖化防止行動計画が決定
1991	●	再生資源利用促進法施行
	●	経団連地球環境憲章制定
1993	●	環境基本法施行
1994	●	気候変動枠組条約が発効
1996	●	国際環境規格ISO14001発行
1997	●	地球温暖化防止京都会議（COP3）にて京都議定書が採択
1998	●	エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）改正
	●	地球温暖化対策推進法制定

カシオの対応

1991	●	カシオ環境保全委員会発足
1993	●	カシオ環境憲章、環境基本方針を制定
1997	●	カシオホームページに環境への取り組みを掲載
	●	愛知カシオ、山形カシオISO14001認証取得
1998	●	「カシオ倫理行動規範」を制定
	●	甲府カシオ、高知カシオ、韓国カシオ、カシオエレクトロメックス（メキシコ）ISO14001認証取得
1999	●	グリーン調達ガイドライン制定
	●	「環境報告書1999」を発行
	●	「エコプロダクツ1999」に初出展
	●	カシオ電子工業ISO14001認証取得

2000年代 - CSR経営への転換

活動に加え、人権、労働、社会、製品責任などを含めたCSRが議論され始めました。また、ステークホルダーとのコミュニケーション手段としてCSRレポートの発行が始まります。さらにCSR室の設置やCSR担当役員を任命する企業が増え始め、CSRは自社を持続的に発展させるために不可欠な要素として、経営戦略の文脈でCSR推進が図られるようになりました。

カシオでは2003年、経営理念である「創造 貢献」を時代に合わせて問い直し、「カシオ創造憲章」として制定することでCSR経営に舵を切りました。2004年には「CSR推進室」「CSR委員会」を新設。2005年には、カシオグループとかかわりをもつステークホルダーを特定し、それぞれへの責任を明示した「CSR報告書」の発行をスタートしました。

● CSRマネジメント強化 ● 環境対応 ● 情報開示 ● 社会動向

社会動向

2000	●	国連グローバル・コンパクト発足
	●	GRI「持続可能性報告ガイドライン」発行
	●	容器包装リサイクル法施行
2001	●	グリーン購入法施行
	●	資源有効利用促進法施行、廃棄物処理法施行、循環型社会形成推進基本法施行
2002	●	持続可能な開発に関する世界首脳会議が開催（ヨハネスブルク）
	●	化学物質排出把握管理促進法（PRTR法）施行
2003	●	WEEE & RoHS指令が発効
2005	●	京都議定書が発効
2006	●	JEITAでサプライチェーンCSR推進ガイドブックを策定

カシオの対応

2000	●	国内生産拠点およびカシオ計算機4事業所におけるISO14001認証取得完了
	●	環境会計を導入
	●	グリーン調達基準書の発行と取引先説明会実施
2001	●	台湾カシオ、カシオソフトISO14001認証取得
2002	●	カシオ電子（深セン）、カシオ電子（中山）、カシオテクノ本社ISO14001認証取得
2003	●	「カシオ創造憲章」制定
2004	●	「CSR推進室」「CSR委員会」発足
	●	「環境報告書」を改め「環境経営報告書2004」を発行
2005	●	「環境経営報告書」を改め「CSR報告書2005」を発行
	●	欧州向け全製品のRoHS指令対応を完了
2006	●	「CSR報告書」「会社案内」を一体化して「コーポレートレポート2006」を発行
2009	●	カシオ環境ビジョン（旧・カシオ環境憲章）、カシオ環境宣言（旧・環境基本方針）を制定

2010年代 - 経営戦略におけるCSRの推進

ステークホルダーの価値観も大きく変化し始めています。特に2015年に採択された持続可能な開発目標「SDGs」を自社の事業活動と照らし合わせて、優先的に貢献する課題を特定する企業が増えています。投資家も企業のCSR活動をESG（環境・社会・ガバナンス）情報として投資判断に活用し始めており、こうした背景を受けて経営戦略におけるCSRの推進が盛んに行われるようになっていきます。

カシオも、国連グローバル・コンパクトへの加盟や、ISO26000の活用など国際的な枠組みに則り、社会要請への対応を進めてきました。2016年には、さまざまなステークホルダーとの対話を通じてマテリアリティを特定、社会要請を自社のCSR経営に取り込む仕組みを整備しています。

そして2018年にはSDGsへの貢献を見据えて、カシオがグローバルに貢献できるターゲットの検討を始めました。さらに、組織体制も「サステナビリティ推進部」へと強化。CSR活動の実施だけでなく、サステナビリティへの貢献を目指し、全社一丸となって推進し始めています。

● CSRマネジメント強化 ● 環境対応 ● 情報開示 ● 社会動向

社会動向

2010	●	「ISO26000」発行
2013	●	GRIガイドライン第4版発行
	●	IIRCによる国際統合報告フレームワーク発表
2014	●	IPCC第5次評価報告書発表
2015	●	SDGs採択
	●	GPIFがPRIに署名
	●	ISO14001改訂
	●	パリ協定採択
2016	●	GRIスタンダード発表

カシオの対応

2010	●	「コーポレートレポート」を改め「サステナビリティレポート2010」を発行
	●	国連グローバル・コンパクト加盟
2011	●	カシオグループ生物多様性ガイドラインを制定
2012	●	ISO26000の現状分析実施
	●	「CSR Communication Book2012」を発行
	●	カシオ環境ビジョンをカシオ環境ビジョン 2050に、カシオ環境宣言をカシオ環境宣言 2020に改訂
2014	●	カシオグループ人権尊重に関する基本方針の策定
	●	持続可能な紙利用のためのコンソーシアムに参画
2015	●	カシオグループ紙の調達方針を制定
	●	マテリアリティを検討
	●	カシオ計算機を対象としてCSRリーダー制度を構築
2016	●	マテリアリティを特定
2017	●	CSRリーダー制度を国内グループ会社に拡張
2019	●	「統合報告書2019」を発行

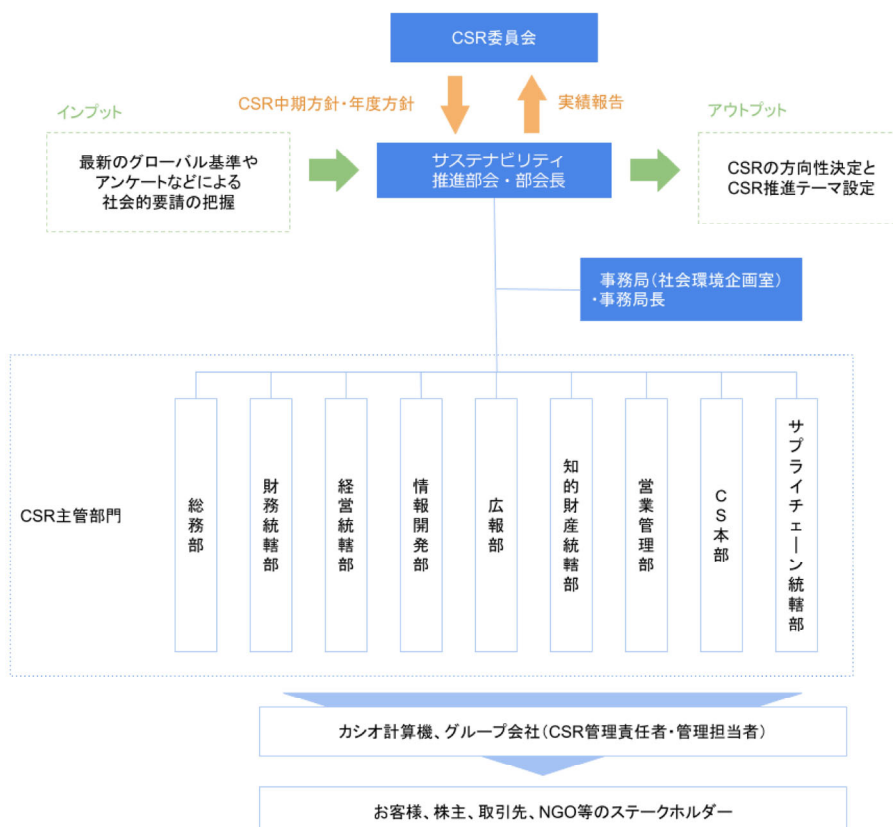
CSR推進体制

CSR委員会とサステナビリティ推進部会

カシオでは、2017年度に従来のCSR委員会体制を改め、CSR委員会は社長を委員長とし、構成メンバーは全ての取締役・監査役・執行役員という体制に格上げし、CSRの中期方針、年度方針、前年度実績報告等について審議・承認する場と致しました。また従来のCSR委員会は「CSR推進部会」と名称を改め、更に2018年度に「サステナビリティ推進部会」と名称を改めました。

サステナビリティ推進部会は、社会からの期待・要請に応えるべく、取組む社会的課題を特定し、解決する施策を実施するため、CSRの中核組織として、カシオ計算機のスタッフ系主管部門、国内・海外におけるグループ会社のCSRの管理責任者と管理担当者により構成され、サステナビリティ推進部会事務局が運営を主導しています。定例の会議開催は半期に一度ですが、部会活動は事業年度におけるマネジメントサイクルに基づき、年間を通じて推進しています。事務局は、まず、年度の初めに前年度のCSR推進テーマの進捗状況を確認します。これら進捗状況と社会的な要請や環境の変化等を俯瞰し、年度ごとに取り組むべき優先テーマを決定し、具体的な施策の活動計画を立案します。この活動計画に従って、継続テーマの推進、及び新規テーマの設定を行います。次に、現状と課題の把握を行い、また主管部門の要請に応じて、新規テーマを設定します。テーマの推進にあたり、主管部門は本来のあるべき姿と当該年度の計画を策定したプログラムにて推進しています。また、期末にはテーマの進捗を評価するとともに、実績や成果を踏まえ、課題を抽出し、改善のための次年度の計画策定につなげています。

CSR委員会体制



2018年度は、前年度同様、ISO26000の中核主題である「人権の尊重」、「公正な事業慣行」、「人的多様性の向上と活用」、「紛争鉱物の不使用」、「グローバル・コンプライアンス体制の整備」、「EU GDPR（一般データ保護規則）への対応」の6テーマを推進しました。個別テーマにおける推進の状況、及び2018年度実績は以下の通りです。

2018年度の個別のテーマの推進状況、及び2019年度計画

No.	テーマ	2018年度実績	状況	2019年度計画
1	公正な事業慣行（贈収賄禁止への取組み）	営業系グループ29社に腐敗リスク評価を実施し、フィードバックにより改善を促進。	継続	生産系グループ29社にて腐敗リスク評価を実施し、フィードバックにより改善を促進。
2	人権尊重確認の仕組み作成	生産系グループ8社に「人権課題チェック」を実施し、フィードバックによる改善を促進。	継続	営業系グループ29社に「人権課題チェック」を実施し、フィードバックによる改善を促進。
3	人的多様性の向上と活用	女性活躍テーマ推進、及び働き方改革、シニア社員制度改訂を推進。	継続	女性採用比率・障害者雇用率の向上、ベテラン社員の活躍支援を企画。
4	紛争鉱物不使用の推進	調査方針を設定後、全資材取引先に調査を依頼し、回答を回収。3TGの不使用と調査を完了した取引先が拡大。	継続	6年目の取組において調査方針を設定し、グループ内共有と、全資材取引先に調査を依頼し、実施、回答を回収。
5	（新）グローバル・コンプライアンス体制の整備	システム導入によるグローバルコンプライアンス体制を検討。	継続	第2回のグローバル・コンプライアンス調査を実施し、回答を回収。
6	（新）EU GDPR（一般データ保護規則）への対応	中期対応計画、GDPR対応規定、DPO選任等の検討を継続し、体制作りを推進。	継続	前期に作成したToDoリストにおける優先順位にしたがい、要求事項に対応する対策を実施。

カシオのマテリアリティ

考え方

グローバルに事業展開するカシオにとって、国際社会からの要請に基づいて取り組みを推進することは極めて重要です。近年では、持続可能な社会の実現に向けた潮流も変化し、企業に事業活動（本業）を通じてより戦略的に取り組みを行うことが期待されるようになりました。カシオもその例外ではなく、これまで取り組んできた「0→1」を生む事業活動を通じた貢献を、より戦略的に実施することが求められています。

こうした流れを受けて2013年5月に発行されたGRIガイドライン第4版（G4）に対応し、カシオが重点的に取り組むべきマテリアリティを特定しました。今後は特定した課題についての取り組みを進め、CSRマネジメントのPDCAサイクルにて取り組みの進捗を図っていきます。

KPI・実績

評価 ◎：すべての目標達成、○：目標をおおむね達成、△：成果より課題が残る、×：進捗なし

カシオのマテリアリティ	2018年度の目標とKPI	2018年度実績	評価	2019年度の目標とKPI
脱炭素社会の実現	中長期目標達成に向けたCO ₂ 排出量の削減シナリオの作成。	6.0%削減	○	SBT認定取得およびRE100加盟
	カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で7.95%削減する。	国内主要拠点の省エネ診断を実施し、受診拠点の削減ポテンシャルは明らかとなったが、削減ロードマップの作成には至っていない	◎	カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で9.6%以上削減する
	—	—	—	サプライヤー調査の策定
資源循環型社会の実現	カシオグリーンスター製品売上比率70%を目指す。	売上比率72%	◎	カシオグリーンスター製品売上比率74%を目指す
	事業拠点廃棄物の再資源化率92%以上とする。	再資源化率86.2%	△	事業拠点廃棄物の再資源化率90%以上とする
	水使用量を500千m ³ 以下とする。	417.9千m ³	◎	水使用量を2018年度比で1%削減する

自然との共生	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を65%以上とする。	81.9%	◎	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を80%とする
	「持続可能な紙」の利用比率に関する中期目標達成のシナリオを策定する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「持続可能な紙」の定義についてM3委員会で中間報告 ・ 製品梱包（段ボール）に関する調達状況について情報収集 	△	「持続可能な紙」の利用比率に関する中期目標達成のシナリオを策定する。
CSR調達の推進	(1) 各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動中国にて1回実施	各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動中国にて1回実施 本社より人権課題についてプレゼンテーション	○	(1) 各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動の継続 中国にて1回実施
	(2) 年次監査のフォロー製造拠点及び取引先の立入監査フォロー	製造拠点4工場において顧客要請のCSR関連の監査を受けフォロー お取引先様に対し、中国において8社、タイにおいては5社の立入調査を実施	○	(2) 年次監査のフォロー製造拠点、顧客要請の監査の継続 製造拠点、書面調査の実施 取引先立入監査継続

カシオの マテリアリティ	2018年度の目標とKPI	2018年度実績	評 価	2019年度の目標とKPI
働きやすい職場環 境の提供とダイ バーシティの推進	育児休業復帰率（90%以上）	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得率100% 育児休業復帰率100% (正社員) 	◎	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得率 90%以上 維持継続 育児休業復帰率 90%以上 維持継続 (正社員)
	女性採用比率 20%以上 ※女性全体の採用を促すため、 目標を再設定	2019年4月入社54名中、女性 14名（25. 9%）	○	女性採用比率 25%以上
	障がい者法定雇用率（連結2. 2%以上） <ul style="list-style-type: none"> 障がい者の積極的雇用と法 定雇用率の達成 障がいの内容が多様化して いく中、定着率向上に向け た施策の実施 	<ul style="list-style-type: none"> カシオグループ（国内連 結）の雇用率1. 99% （2019/4/1現在） ハローワーク、障がい者就 職支援会社主催の合同面接 会に参加 入社後フォロー制度や通勤 支援制度の継続実施 	△	障がい者法定雇用率 連結2. 2%以上 <ul style="list-style-type: none"> カシオ計算機9名の採用 ※人数はポイント制
	ストレスマネジメント <ul style="list-style-type: none"> メンタル不全率の実態把握 （ストレスチェック結果と 合わせて分析） 新入社員・役職者向けE ラーニングの実施 新入社員・役職者向けE ラーニングの実施 若手向け仕事術レベルアッ プ研修（セルフマネジメン ト含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 連結でのメンタル不全率の 把握（年度末） 新入社員（中途入社者含 む）、役職者向けEラーニ ングの実施（7、12月に実 施） 若手向け仕事術レベルアッ プ研修（セルフマネジメン ト含む）（6月） 	○	<ul style="list-style-type: none"> メンタル不全率の実態把握 新入社員・役職者向けE ラーニングの実施 若年向け仕事術レベルアッ プ研修の実施（8月）
	ストレスチェックの実施 <ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握 高ストレス者及び希望者に 産業医面談の実施 健康リスク率の部門別の把 握 職場分析とフィードバック の実施 ストレスチェックを活用し た職場改善の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握（11 月） 希望者への産業医面談の実 施（11月～2月） 健康リスク率部門別の把握 （3月） 職場分析とフィードバック の実施（3月） 	○	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握（2 月） 希望者への産業医面談の実 施（2月～4月） 健康リスク率部門別の把握 （4月） 職場分析とフィードバック の実施（5月）

人権の尊重	(1) 人権課題チェックとフィードバックの実施：全生産系グループ会社（100%）	人権課題チェックとフィードバックの実施：全生産系グループ会社29社に実施（100%完了）	○	(1) 人権課題チェックとフィードバックの実施：全営業系グループ会社（100%）
	(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施：カシオ計算機（100%）	2018年は未実施（0%） ※組織変更に伴う、サステナビリティリーダーの入れ替えがあったため2019年6月に実施	×	(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施：CSRリーダー入れ替えに伴い、カシオ国内グループ全体（100%）
	(3) 苦情処理の仕組み整備 ①国内：認知度UP（継続） ②海外：窓口・ルートの周知・徹底	2017年4月、全グループ会社を対象に「公益通報制度の周知」を目的としてeラーニングを中心に教育実施	○	(3) 苦情処理の仕組み整備：仕組み確立と全面稼働
腐敗防止の取組み	グローバルでの腐敗リスクマネジメントの実施 (1) マニュアル策定、周知、運用、評価の実施	営業系29社で腐敗防止チェック及びフィードバックを実施（100%）。 マニュアルについては、一社を除き整備完了。	○	—

マテリアリティ特定のプロセス

STEP1 自社にとっての重要性の特定

2014年度にカシオの事業分野、事業領域などに即して詳細に課題を整理し、自社における優先順位を整理しました。

STEP2 ステークホルダーにとっての重要性の特定

2015年度にステークホルダーへのアンケート・ヒアリングを実施し、ステークホルダーの視点から重要と考えられる課題を整理しました。

STEP3 まとめと最終化

2015年度にはSTEP1・STEP2での協議結果をもとに最終的にはCSR担当役員の承認を得てカシオのマテリアリティを決定しました。

STEP4 KPIの策定と推進

2016年度には特定されたマテリアリティに即して、各責任部門において、その取り組みを定量的に評価するためのKPI[※]を策定し、PDCAサイクルで活動を管理しながら推進を図ります。

※ KPI: Key Performance Indicator（重要業績評価指標）

STEP1 自社にとっての重要性の特定

GRIガイドライン第4版が提示している46の側面について、事業セグメントや、各セグメントにおけるバリューチェーン、展開する地域などを評価項目として、側面ごとに自社におけるリスクや自社が与える影響度の大きさを分析し、重要な側面を整理しました。さらに、整理した側面について、CSR主管部門において精査し、自社軸として最終化しました。

STEP2 ステークホルダーにとっての重要性の特定

GRIガイドライン第4版に基づき、46の側面を「経済」「環境」「労働慣行」「人権」「社会」「製品責任」の6つに分類し、それぞれについて関係性の深いステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、重要性を特定しました。

お客様や従業員に対しては、アンケートを実施することで、ステークホルダー視点で重要性の高い側面を導き出し、さらにそれぞれのテーマを専門とする有識者へのアンケートおよびヒアリングを通じて、社会からの要請を整理し、ステークホルダー軸として最終化しました。

経済



高崎経済大学 教授
水口 剛

[詳細はこちら](#)

環境



WWFジャパン自然保護室 室長
東梅 貞義

[詳細はこちら](#)

労働慣行



中央大学大学院戦略経営研究科（ビジネススクール）教授
佐藤 博樹

[詳細はこちら](#)

人権



東京経済大学 教員
寺中 誠

[詳細はこちら](#)

社会



一般財団法人CSOネットワーク 事務局長・理事
黒田 かをり

[詳細はこちら](#)

製品責任



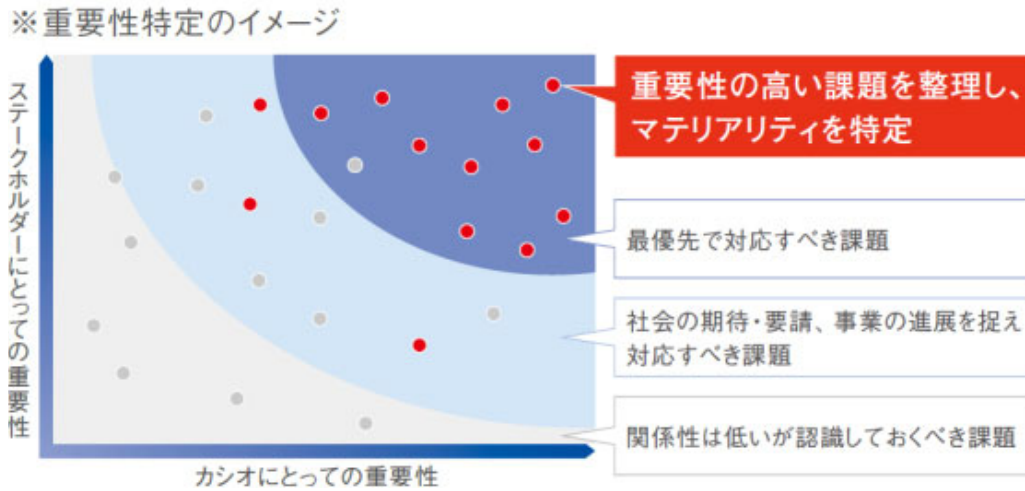
公益社団法人日本消費生活アドバイザー・コンサルタント・相談員協会
常任顧問 辰巳 菊子

[詳細はこちら](#)

STEP3 まとめと最終化

STEP1・STEP2で導き出した側面をマッピングし、優先度が高く位置づけられた側面を中心に8のマテリアリティを特定しました。最終的にはCSR担当役員の承認を得てカシオグループにおける中期的なマテリアリティとして決めました。

カシオのマテリアリティ



カシオのマテリアリティ	マテリアルな側面	バウンダリー	
		社内	社外
資源循環型社会の実現	製品及びサービス	●	●
低炭素社会の実現	エネルギー	●	●
	大気への排出	●	●
自然との共生	生物多様性	●	●
CSR調達の推進	サプライヤーの環境評価	●	●
	サプライヤーの労働慣行評価	●	●
	サプライヤーの人権評価	●	●
	サプライヤーの社会への影響評価	●	●

働きやすい職場環境の提供とダイバーシティの推進	雇用	●	
	多様性と機会均等	●	
人権の尊重	投資	●	●
	非差別	●	●
	結社の自由と団体交渉	●	●
	児童労働	●	●
	強制労働	●	●
	人権評価	●	●
	人権に関する苦情処理制度	●	●
腐敗防止の取り組み	腐敗防止	●	●
経済的パフォーマンスの最大化	経済的パフォーマンス	●	●

STEP4 KPIの策定と推進

KPIの策定

特定されたマテリアリティに即して、担当する主管部門において、取り組みを定量的に評価するためのKPIを検討しました。CSR担当役員の承認を経て最終化し、2016年度の活動より取り組みを進めています。

※KPIについては、冒頭の「KPI・実績」をご参照ください。

マテリアリティの見直し

カシオは、2016年度から推進してきたマテリアリティについて、2018年度までの3年間の取り組みを振り返り、その結果、「腐敗防止の取組み」を除きこれらをもう1年延長して推進することといたしました。

「持続可能な開発目標」（SDGs）を事業推進へ反映していくため、2019年には、中期経営計画と合わせて、各事業において取り組むべきサステナビリティ目標を策定し、SDGsの17の目標のうち、カシオが貢献していくべき目標を明確にしましたが、2019年度中にマテリアリティを見直し、サステナビリティ目標を補完する形で、私たちが果たすべき社会的責任を再整理する予定です。

ステークホルダーエンゲージメント

カシオグループの主なステークホルダー

カシオは、自社の活動が、環境や社会にどのような影響を与えているのか、どのような貢献ができるのかを理解・把握し、対策を実行するために、ステークホルダーを特定すべく対応しています。

CSRを推進することで社会からの信頼を得るためには、取り組みが独りよがりになってはいけません。自社の取り組みについて理解・共感していただくためには、ステークホルダーは何を求めているのかに耳を傾け、積極的にコミュニケーションをとることが大切です。また、コミュニケーションは、どちらかからの一方通行ではなく、双方向で行い、互いの利益、社会の利益につなげるために解決すべき課題を知ることが重要です。カシオは、ステークホルダーとの積極的な対話の機会を設けることで、カシオには何が期待されているのかを知り、既存の活動の評価や今後の活動の計画に役立てています。

主なステークホルダー	カシオグループの主な責任	対話の主な機会・情報開示
お客様	魅力的で安全・安心な製品の提供 製品の安定供給 製品についての適切な情報提供 お客様満足の上 お客様への迅速で的確なサポート お客様情報の適切な管理	日常の営業活動 お客様相談センターの設置 お客様満足度調査 カシオオフィシャルホームページ
お取引先	公平・公正な取引 CSR遂行への協力要請・支援	日常の調達活動 ベンダー会議の開催 CSRアンケート
株主・投資家	適時・適切な情報開示 適切な利益還元	株主総会 投資家向け説明会 株主・投資家向けホームページ 事業報告書（株主通信）の発行 社会責任投資家からのCSRアンケートへの対応
従業員	人権の尊重 多様性の確保 ワークライフバランスの促進 人材の登用と活用 公正な評価・処遇 労働安全衛生と健康保持・増進	社内イントラネット 労使協議会 安全衛生委員会 キャリアチャレンジ制度 社内報

地域社会	地域の文化の尊重・保護 地域社会への貢献活動 事業所における事故、災害の防止 事業所周辺地域での災害時支援	工場・事業所見学 出前授業 インターンシップ 従業員の地域イベントへの参加
地球環境	製品開発における環境配慮 生産活動における環境への貢献 環境法規制の遵守 生物多様性保全	—
NGO/NPO	環境、人権、生物多様性への配慮 地域社会、文化活動への支援	アンケート調査への対応 意見交換会（ダイアログ） NGO/NPOと協業した社会貢献プログラムの実施

具体的な活動

お客様とカシオ	お取引とカシオ	株式・投資家とカシオ
品質保証 お客様満足度向上活動 知的財産への取り組み	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重	投資家情報 個人投資家の皆さまへ
従業員とカシオ	社会とカシオ	環境活動
人材活用と職場環境の整備 労働安全衛生 人権の尊重	社会貢献活動	脱炭素社会の実現 資源循環型社会の実現 自然との共生

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、迅速な意思決定や適切な業務執行とともに、経営監視機能の強化を重要課題と位置付けています。この課題に適切に対応すべく、取締役会の監督機能を強化し、業務執行については取締役会による適切な監督のもと執行の迅速化と効率化を図るため、2019年6月27日の定時株主総会の決議により監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

取締役会・取締役

取締役会は代表取締役社長が議長を務め、3名の社外取締役を含む8名で構成しています。

- ・ 取締役（監査等委員である取締役を除く）5名（うち社外取締役1名）
- ・ 監査等委員である取締役3名（うち社外取締役2名）

取締役（監査等委員である取締役を除く）の任期は、経営責任を明確にし経営環境の変化に迅速に対応できるよう1年としています。

取締役会は、経営の意思決定と業務執行の監督機能を担っており、法令、定款および取締役会規則で定められた経営の重要案件を審議・決定しています。業務執行の効率性・機動性を高めるため、法令、定款および取締役会規則に規定する付議基準に満たない事項については執行役員に権限委譲しています。

監査等委員会・監査等委員

監査等委員会は、監査等委員である取締役3名で構成しています。社内取締役が委員長を務め、社外取締役2名が委員です。

監査等委員は、事業運営の健全性と透明性を確保するため、取締役会および各種の重要な会議・委員会に出席し、必要に応じて意思決定の適正性を確保するための発言を行います。また、社長との定期的な会合を実施するほか、取締役（監査等委員である取締役を除く）などからの聴取や報告、重要事項の決議書類の閲覧などを通して、厳正な監査を実施します。

指名委員会

指名委員会では、取締役会の諮問に応じて取締役の選任および解任に関する株主総会議案、取締役候補者の選任基準等の内容について、取締役会に対して答申します。

報酬委員会

報酬委員会では、取締役会の諮問に応じて、取締役の報酬等に関する株主総会議案、取締役の報酬等の内容に係る決定に関する方針等の内容について、取締役会に答申します。

社外取締役

社外取締役は、経営に外部視点を取り入れ経営の透明性を高めるとともに、業務執行に対する一層の監督機能の強化を図ることを目的として選任しており、取締役会などにおいて多角的かつ社会貢献視点での意見・提言をいただける有識者を招聘します。

社外取締役3名は、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための発言・提言を適宜行っています。

各種委員会就任の状況と社外取締役選任の理由

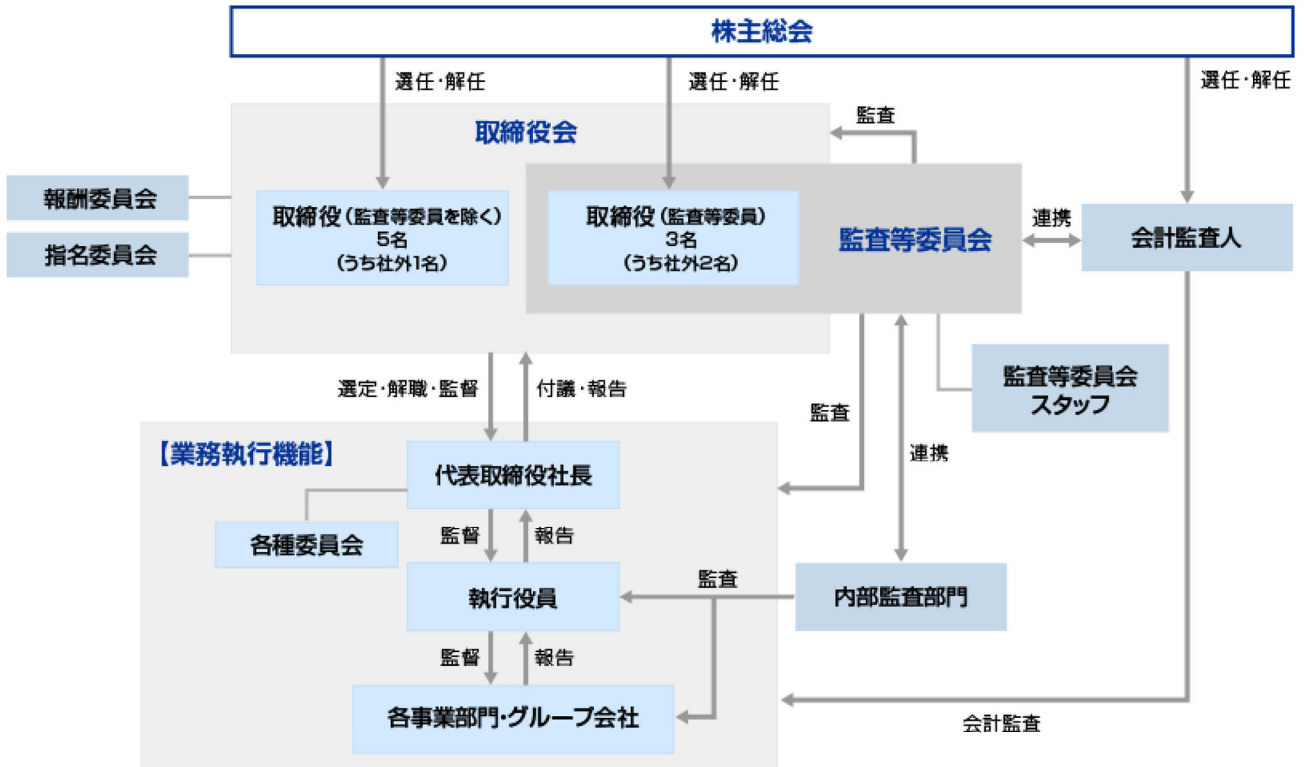
尾崎 元規	独立役員	指名委員会委員長	社外取締役選任の理由 長年にわたり大手企業の経営者を務め、その豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映していただくため選任しています。
千葉 通子	独立役員	監査等委員 指名委員 報酬委員	社外取締役選任の理由 公認会計士としての財務および会計に関する専門知識と豊富な監査経験があり、公正中立な第三者的立場から客観的に社外取締役としての役割を果たしていただけると判断し選任しています。
阿部 博友	独立役員	監査等委員 報酬委員会委員長	社外取締役選任の理由 総合商社において海外勤務経験が豊富であり、大学院の教授として法務に関する専門的知識と経験を有しており、公正中立な第三者的立場から客観的に社外取締役としての役割を果たしていただけると判断し選任しています。

執行役員制度・執行役員

執行役員は、取締役会が決定した方針に従い、その監督の下で権限委譲を受けて業務執行を分担します。業務執行上の重要事項については、関係する執行役員と取締役が出席する会議体で審議します。

執行役員候補者については、能力・実績をもとに連結経営をさらに発展させることのできる優秀な人材を見極め選定し、任期は1年です。

コーポレート・ガバナンス体制図



役員報酬額の算定方法

役員報酬は、企業の持続的な成長に向け、市場競争力のある報酬水準と健全な企業家精神の発揮に資するインセンティブとすることを基本方針としており、固定報酬（月俸）60%と業績連動報酬（賞与および株式関係報酬）40%を原則としています。

業績連動報酬のうち、賞与の設定は、売上高と営業利益の目標達成度および実績額等を基礎に、事業実態等の定性的要素も加味し決定します。株式関係報酬については、2019年6月27日の定時株主総会の決議により譲渡制限付株式報酬を導入しました。社外取締役の報酬は固定の月額報酬のみで構成しています。

2019年3月期の報酬

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額	対象となる役員の員数
取締役（社外取締役を除く）	197百万円	固定報酬151百万円 業績連動報酬45百万円	9名
監査役（社外監査役を除く）	13百万円	固定報酬13百万円	1名
社外役員総額	33百万円	固定報酬33百万円	5名

取締役のトレーニング

取締役は、その責務や役割を十分に果たすためにはスキルや知識を常に高め続ける必要があると考えており、自己研鑽に努めています。会社は、研鑽のための情報提供・機会提供、費用等の必要な支援を継続的に実施しています。特に、社外取締役については、就任時だけでなく就任後においても、社内の重要会議への出席、国内外の工場・事業所の視察、社内の研究発表会への参加など、当社事業に関する知識を取得するための情報提供を継続的に企画、実施しています。また、監査等委員である取締役は、日本監査役協会等を通じた情報収集・セミナー参加等、役割・責務に必要なレベルアップを図っています。

内部監査

内部監査部門は4名で構成し、グループ共通の基準に基づいて組織の運営状況の監査を行い、内部統制の強化を図っています。監査等委員である取締役（社外取締役を含む）には専任スタッフを配置し、業務をサポートすると共に、日頃より意見・情報交換を行い、四半期毎に定期会合を実施します。また、内部監査の計画および内部監査実施後には監査項目に基づいた概要報告を行い、監査機能の実効性や効率性を高めるため相互の連携を図ります。内部監査結果については、取締役（監査等委員である取締役を除く）に対する報告を実施します。

買収防衛策

買収防衛策は、導入していません。

取締役会全体の実効性に関する分析・評価

当社は、取締役会に求められる役割の変化を認識する中、その実効性についての評価を行い、組織や運営等についてガバナンス強化に向けた見直しを実施しています。

2019年3月期は、取締役会の役割・機能・運営等に関する改善点などについて、取締役および監査役に対しインタビューを実施し、その結果、付議基準の見直しや資料内容の充実の必要性などの意見があり、今後この評価結果を踏まえ、さらなる実効性の向上と継続的な改善に取り組んでいきます。

株主との対話

当社は、企業価値を継続的に高めていくためには、積極的なコミュニケーションを通じて、株主・投資家の皆様との長期的な信頼関係を構築することが重要と認識し、代表取締役の指揮のもとIR担当執行役員がIR活動を担当しています。

体制

株主との対話の重要性に関する共通認識をもとに関係部門間のネットワークにおいて必要な情報の収集、蓄積等を行い、連携して対応しています。対話にあたっては、テーマ・内容に従って、必要に応じ、担当の取締役・執行役員が対応し、対話において把握された株主からの意見等については、必要に応じて取締役会で報告するほか、執行役員会等を通じて情報共有し、企業価値向上施策に反映しています。

対話におけるインサイダー情報の管理としては、未公表の重要事実の取り扱いに関する規則を定めており、厳格に運用しています。実質的な対応として、面談は複数名で対応しています。

個別面談以外の対話の手段としては、機関投資家や証券アナリストの方々に向けた決算説明会を四半期ごとに開催し、代表取締役またはIR担当の執行役員が決算の概要や今後の見通しについて説明するほか、事業説明会を行っています。また、当社をご理解いただけるよう、ウェブサイトにおける各種IR情報の掲載や株主の皆様からのお問合せ窓口を設けるなど、コミュニケーションの充実に努めています。

内部統制システムの整備

当社およびグループ会社は、『創造貢献』の経営理念に基づき、「カシオ創造憲章」、「カシオ行動指針」、「カシオ倫理行動規範」を定め、以下のとおり、業務の適正を確保するための体制を整備しています。

- (1) 当社およびグループ会社における取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - a. 取締役会は、法令、定款および取締役会規則に基づき、法定事項並びに当社およびグループ会社の経営に関する重要事項を決定するとともに取締役の職務執行を監督することにより、法令、定款に反する行為を未然に防止する。
 - b. 職務の遂行に係る各種法令を遵守するべく、必要に応じて方針・規程・規則等の文書類を整備し、CSR委員会を始めとする各種委員会での審議・検討を経て、ルールの周知・徹底を図る。
 - c. 法令違反行為等に関する問題を相談又は通報する窓口として「公益通報ホットライン」を社内外に設置し、整備・運用を図る。通報者に対しては不利益のないことを確保する。
 - d. 市民社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力と一切関わりを持たず、不当要求に対しては組織全体として毅然とした対応をとる。
 - e. 上記ルールの妥当性と運用の適切性について内部監査等、継続的な見直しによる改善を行い、不祥事の未然防止を図る。
- (2) 当社およびグループ会社における取締役および使用人の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役および使用人の職務執行に係る情報は「文書管理規程」、その他の規則に基づき、各担当部門が保存および管理する。
- (3) 当社およびグループ会社における損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - a. 経営に重大な影響を及ぼすリスクについては、「リスク管理規程」に基づき、CSR委員会の下で関連部門と事務局が一体となって推進する体制を確立する。
 - b. 製品安全リスクについては、製品の安全に対するお客様の信頼に応えることが経営上の重要な課題であるとの認識のもと「製品安全に関する基本方針」を定め、推進体制を構築する。
- (4) 当社およびグループ会社における取締役および使用人の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - a. 当社およびグループ会社の経営上の重要案件は、取締役会で審議・決定する仕組みをとり、原則として毎月1回以上開催することにより経営の意思決定を合理的かつ迅速に行う。
 - b. 業務執行上の重要事項については、当社の執行役員および取締役（監査等委員含む）が出席する執行役員会で審議・決定し、グループ横断的な調整や対策がスムーズに実施できる仕組みをとる。
 - c. 執行手続の詳細については、「業務執行決裁権限規程」、「グループ会社決裁権限規程」に定める。
 - d. グループ会社は、連結ベースの経営計画、グループ会社決裁権限規程、各種グループ基本方針等に基づき、職務執行体制を構築する。
- (5) 当社およびグループ会社における業務の適正を確保するための体制
 - a. 業務の適正を確保するために「カシオ創造憲章」、「カシオ行動指針」、「カシオ倫理行動規範」を基礎として、諸規程を定める。
 - b. 当社は、グループ会社担当役員制度によりグループ会社ごとに当社の取締役あるいは執行役員を担当に割り当て、「グループ会社決裁権限規程」に従い、当社への決裁・報告制度によるグループ会社経営の管理を行い必要に応じてモニタリングを行う。

- c. 財務報告の適正性および信頼性を確保すべく推進体制を構築し、業務フローおよび財務報告に係る内部統制を点検の上、文書化し、評価、改善を行う。

(6) 当社監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性に関する事項

- a. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人を任命する。
- b. 監査等委員会を補助すべき使用人の任命、異動、評価、懲戒に関する事項は、監査等委員会の事前同意を必要とする。

(7) 当社の取締役および使用人並びにグループ会社の取締役、監査役および使用人が当社の監査等委員会に報告をするための体制その他監査等委員会への報告に関する体制と監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- a. 当社の取締役および使用人は、当社又はグループ会社に著しい影響を及ぼすおそれのある事実を発見したときや法令又は定款に違反する事実その他不正な業務の執行が行われた事実があるときは、遅滞なく当社監査等委員会に報告する。
- b. グループ会社の取締役、監査役および使用人は、当社又はグループ会社に著しい影響を及ぼすおそれのある事実を発見したときや法令又は定款に違反する事実その他不正な業務の執行が行われた事実があるときは、当社のグループ会社担当役員に遅滞なく報告し、当該担当役員は遅滞なく当社監査等委員会に報告する。
- c. グループ会社の取締役、監査役および使用人は、当社からの経営管理・経営指導内容が法令に違反し、その他、コンプライアンス上問題があると認めた場合には、当社監査等委員会に報告する。
- d. 当社の取締役および使用人並びにグループ会社の取締役、監査役および使用人は、当社監査等委員会の要請に応じて必要な報告および情報の提供を行う。
- e. 当社内部監査部門は当社およびグループ会社の監査結果を定期的に当社監査等委員会に報告する。
- f. 公益通報ホットライン事務局は通報状況・処理状況を当社監査等委員会に報告する。
- g. 当社監査等委員会へ報告をした者に対しては不利益のないことを確保する。
- h. 当社監査等委員会が当社に対して職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還等を請求したときは速やかに処理する。
- i. 当社監査等委員である取締役は、当社内の重要な会議に出席できる。
- j. 当社およびグループ会社の重要な稟議書は決裁終了後、当社監査等委員会に報告する。

腐敗防止・コンプライアンス

カシオグループ倫理行動規範

カシオでは、すべての役員および従業員が、日常の活動において、国際規範、各国・地域で適用される法令、および社内規則等を遵守することはもとより、高い倫理観と良識をもって行動するために「カシオグループ倫理行動規範」を制定しています。そして、社会的責任の国際規格である「ISO26000」の発行（2010年11月）や国連グローバルコンパクトへの参加（2010年12月）、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択（2011年6月）等、近年のカシオを取り巻く社会環境の潮流を捉え、国際社会からの期待・要請に応えるため、2013年6月1日に「カシオグループ倫理行動規範」を改定し、普及に取り組んでいます。規範改定の主なポイントは以下の3点です。

1. 人権、サプライチェーン、腐敗防止等、国際社会からの期待、要請が高い項目を中心に見直しを実施。
2. 役員・従業員が果たすべき役割ごとに条文を整理。
3. 国内外の全グループ共通の指針としての内容の充実。

また、英国現代奴隷法の施行等カシオグループを取り巻く人権尊重に係る社会環境の変化を踏まえ、2016年11月1日に「人権の尊重」の規定を一部改定いたしました。

カシオは国内外のグループ全体を対象として、この規範を和文・英文・中文のほか、必要に応じて各国の現地語に翻訳し、内容のより一層の理解と浸透を目的に教育を実施しています。また、この教育とあわせて2年に1度、コンプライアンスに関するアンケートを実施し、課題や問題点の集約と回答結果のフィードバックによって改善を促進しています。

倫理行動規範の項目

I. 総則

1. 目的
2. 適用範囲
3. 基準遵守の責任

II. 規範の実践

1. 価値創造のために
 - 1-1. 社会に有用な商品・サービスの提供
2. 社会への責任を果たすために
 - 2-1. 人権の尊重
 - 2-2. 地球環境の保全
 - 2-3. サプライチェーン全体での健全な取り組み
 - 2-4. 社会との調和
3. お客様の信頼を得るために
 - 3-1. お客様への安全・安心の提供
4. 良い職場を創るために
 - 4-1. 働きやすい職場環境の構築
5. 自らの行動を正すために
 - 5-1. 法令等の遵守
 - 5-2. 贈収賄の禁止、および接待・贈答の制限等
 - 5-3. 公正な競争と取引
 - 5-4. インサイダー取引の禁止
 - 5-5. 安全保障貿易管理の徹底
 - 5-6. 反社会的勢力への関与の禁止
 - 5-7. 公私の区別
 - 5-8. 情報の保護
 - 5-9. 知的財産の創造・保護と活用
6. 社会との信頼関係をつくるために
 - 6-1. 社会とのコミュニケーションの促進

III. 規範の維持

1. 規範の制定および改廃
2. 違反行為の報告
3. 違反に対する措置

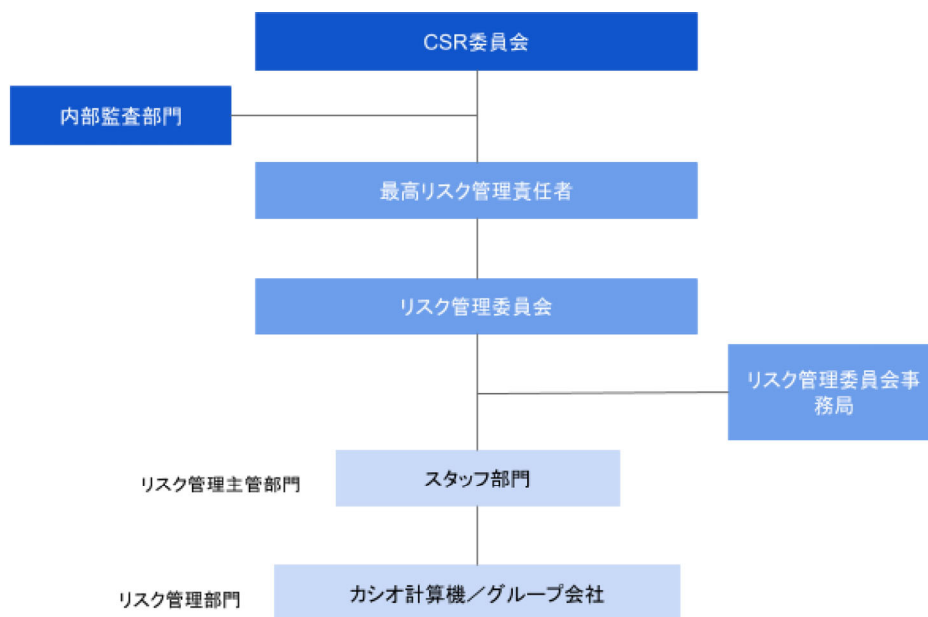
[カシオグループ倫理行動規範](#)

コンプライアンスリスクマネジメント

カシオでは「リスク管理基本方針」に基づき、2007年度からコンプライアンスリスクに重点を置いたリスクマネジメントを効率的に推進するリスク管理システムを構築しています。

本システム構築においてはカシオが事業を推進する上で関連のある70法令を抽出し、各法令への対応状況について棚卸しを行いました。リスクの発生可能性と経営への影響度から取組みの優先順位を決定し、個別の対策の立案・実施と、全体のマネジメント体制の整備を行いました。このリスクマネジメントの仕組みは、それぞれのリスクに関連する主管部門がリスクの回避・低減を行う施策を計画的に策定するというものであり、それを事務局がPDCAサイクルにより包括的にマネジメントするものです。そしてこの仕組み全体についても、監査部門が監査を実施しています。この結果、2010年度末までにすべてのリスクについて所定の対策を実施し、全体を俯瞰することができました。その後、CSR委員会の下部組織にて、重要な課題については、テーマ化し、推進するとともに、委員会事務局が必要に応じてリスク棚卸を実施し、これまで整備したリスク対策について定期的にモニタリングを行い、実施状況に不備がないか確認する体制に移行しています。また、2015年5月施行の改正会社法の主旨をうけ、リスク管理の軸足を海外コンプライアンスにシフトしています。

リスク管理体制



教育・啓発活動

カシオでは「経営理念、及びCSRの理解と浸透」、並びに「カシオグループ倫理行動規範の周知と徹底」を目的として、国内及び海外のグループの従業員を対象に、年1回のCSR学習（Eラーニング等）を行っています。2018年度は、グローバルなCSRの潮流や事業を通じた社会課題の解決の他、SDGsにスポットを当て、SDGsの目標と関連付けて推進していく、「人権の尊重」、「腐敗防止の取組み」、「低炭素社会の実現」、「資源循環型社会の実現」、「自然との共生」等のカシオのマテリアリティ（CSR重点課題）を中心に本学習を実施いたしました。今後もカシオはグループにおける教育・啓発活動を通じ、経営理念の浸透とCSRリテラシーの向上を図ってまいります。

公益通報ホットライン

カシオでは、人権への配慮を含むコンプライアンスを担保する目的で、2006年4月に「公益通報ホットライン」を立ち上げて以来、社内外に設置した窓口機能を通じて、中立で公正な対応を図ってきました。

分け隔てなく、すべての相談、通報に対応すること、不適切な行為に対しては毅然とした対応を図ることを基本として、リスクが現実的な問題に拡大する前に予防を施すことに力を注いでいます。

通報件数は、2018年度は7件ありました。その内の1件は「自社製品・販促品の不正転売」という悪質な不正行為だったので、実態を明らかにし再発防止策を講じました。その他に「社内ルール違反」が2件、また、ハラスメントも3件ありましたが、内2件は事実認定に至らず、残り1件は被通報者への処分（厳重注意）をもって終息しております。もう1件は、一部該当者に対する確定申告の案内に誤記載があったもので、通報を受けた記載を速やかに修正し、終息しております。

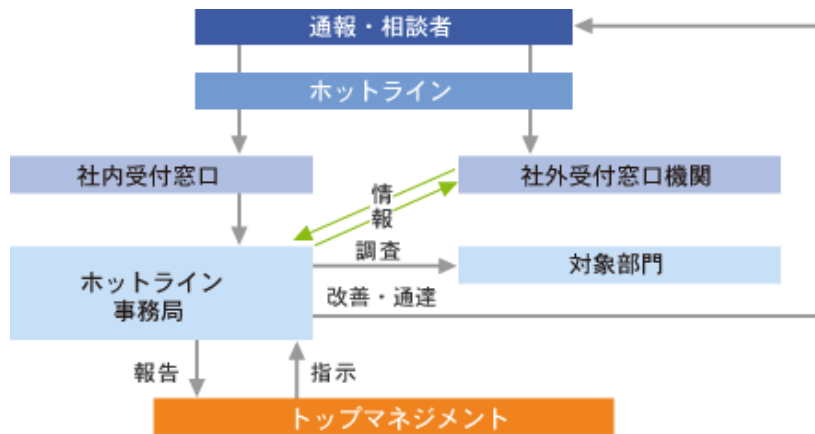
2015年4月より公益通報の社外窓口の委託業者を変更いたしました。これによって英語と中国語によるウェブ相談・通報と、英語による電話相談・通報も可能になり、海外グループ会社からの通報にも対応が可能になりました。また本制度の浸透定着をより充実化すべく、社内に設置した公益通報者保護のホームページ上で英語と中国語の言語対応を行い、海外を含めたグループ従業員への理解の促進に努めました。

2017年度には、社内からの内部告発の受付窓口に加えて、お取引先からの通報専用の社外受付窓口を開設いたしました。（2017年10月開設）

2018年度 公益通報実績

通報内容内訳	ハラスメント	自社製品・販促品の不正転売	社内ルール違反	社内案内の誤記載
件数	3件	1件	2件	1件

公益通報ホットラインの設置



輸出管理

輸出管理（正式には安全保障貿易管理）とは、国際的な平和と安全の維持を目的とし、大量破壊兵器や通常兵器の開発などに転用される恐れのある貨物・技術の輸出を規制することで、懸念国や地域、テロ組織にそれらが渡ることを防ぐためのものです。

カシオ計算機は1987年、輸出管理を適切に実施するために「カシオ計算機安全保障輸出管理プログラム（コンプライアンスプログラム）」を自主管理規程として策定し、以来、法令の改正の都度、これを改定し今日に至っています。

コンプライアンスプログラムを確実に実施するための社内体制として、関係部門に輸出管理責任者を配置し、プログラムの確実な遂行に努めています。

2010年4月の「輸出者等遵守基準」の施行に伴い、国内グループ会社に対する教育活動を強化するなど、関係法令の改正などに呼応して、法令遵守の徹底を図るとともに毎年の自主監査により、体制の維持管理に努めています。

また、国内法のみならず米国の再輸出規制に対する管理体制も整え、2012年には英国、ドイツのグループ会社で、また2013年には米国のグループ会社で輸出管理教育を実施するなどグローバルに輸出管理の拡充に取り組んでいます。

2018年2月には日本機械輸出組合より講師を招いて、グループ会社の山形カシオにおいて「安全保障輸出管理」講習を実施しました。輸出に係わる9部門から14名が出席し、基礎を学ぶとともに、2017年のコンプライアンス・プログラム改正のポイントについて理解を深めました。

ますます複雑化する貿易を取り巻く状況下、常に最新の情勢をアップデートし、安全な輸出管理を目指します。

独占禁止法・景品表示法など遵守の取り組みについて

適正な取引および公正・透明・自由な競争を推進するためには、「独占禁止法」「景品表示法」などの関係法令の正しい理解が必須あることから、カシオ計算機では、同法に対するコンプライアンス体制の強化を図っています。

(→カシオグループ倫理行動規範： 5-3. 公正な競争と取引)

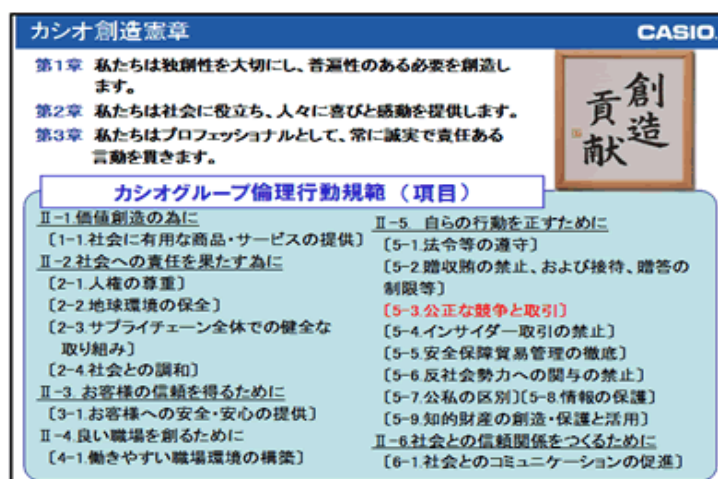
景品表示法の禁止する不当表示や過大な景品提供を防止する為、全社関連部門参画による景表法遵守委員会を設置、eラーニングによる社内教育や相談窓口による対応指導、お客様から寄せられたご意見のフィードバック活動により商品の適正な説明表示を行うように努めています。

営業部門においては、適正かつ公正な競争・取引を推進するツールとして、「営業コンプライアンスカード」を従業員に配布し常時携帯を義務付け、公正な競争・取引への理解ならびに周知徹底を図っています。カードには「カシオ創造憲章」、「カシオグループ倫理行動規範（抜粋）」の他、コンプライアンステストや相談窓口・通報窓口を明記し、日常の活動において判断に迷った場合などには、本カードを指針とし速やかに自己確認を行い、所定の窓口相談・通報を行うよう従業員に指導しています。

また、営業教育活動として国内各営業拠点への社内講師派遣や海外市場での競争法コンプライアンス確保を目的とした社内講習を継続実施しています。

さらに、専任部署による内部モニタリング活動として、独禁法等に抵触するような不正な取引行為がないか、また、消費者の誤解を招きかねない製品表示情報がないかを確認すべく、定期検証を行っています。

カシオ営業コンプライアンスカード（改訂版）



下請法遵守の取り組み

カシオは、グループ会社を含めた「下請法遵守委員会」を設置し、常に法令に基づいた適正な取引を行うよう努めています。下請法遵守委員会の年次の基本計画の下にグループ会社各社がそれぞれの活動計画を立案し、PDCAによる適正な下請取引を維持するようにしています。

特に、お取引先・委託先の窓口を担当する従業員には、社内講習の受講や監督官庁が主催する講習会などを通じて、必要な知識の習得を図っています。

2018年度は、社内講習をグループ全体で3,387人が受講、公正取引委員会や中小企業庁が主催する講習会へは59人が参加し、遵法意識や必要な知識の定着を図りました。また社内講習では、実際の下請取引の場面を設定し、より具体的に業務と関連付けた学習内容とすることで、一層の理解を図っています。また、グループ会社によってはその取引実態に合った独自の教材を作成し研修を行うなど、さまざまな工夫をしながら理解の促進を図っています。

この他、官公庁のWebの閲覧・メール配信サービスなどで最新情報を取得し、遵守委員へ直接配信するとともに、遵守委員会のWebページに掲載し、グループ内での共有を図っています。

一方、下請取引のある現場では、順次自主監査を行っています。発注から支払いまでの一連の取引について、保存書面を検査しながら適正な取引・遵守の状況を確認し、問題が発生しないよう努めています。

引き続き、下請法への理解を深め、遵守水準の一層の向上に向け、体制強化に努めていきます。

2016年度における下請法運用基準の改正、振興法・振興基準の改正等を踏まえ、かつ、2019年度中に実施される消費税率引き上げへも適正に対処すべく、より一層の適正取引の推進とパートナーとの価値創造に向けた取り組みに努めていきます。

カシオでは、当該年度、下請法に関する勧告・罰金はありません。

腐敗防止の取り組み

カシオは社会的責任の国際規格である「ISO26000」に基づき2012～2013年に国内外のグループ各社においてCSRの主要課題に対する各社の取り組み状況を評価・分析する棚卸を行いました。その結果、「人権の尊重」と共に優先的に取り組むべき課題として浮き上がってきたのが「公正な事業慣行」に関する課題の中の「腐敗防止への取り組み」でした。

カシオでは、「カシオグループ倫理行動規範」にて贈収賄の禁止および接待・贈答の制限等について定めていますが、事業のグローバル化の進展、並びに、法規制強化や摘発の厳格化という昨今の状況に鑑み、カシオグループ全体の贈収賄リスクへの対応をさらに強化する必要があります。そこで、「カシオ 贈収賄禁止ガイダンス（カシオグループ向け）」を2014年7月に、そして同年10月に「贈収賄禁止マニュアル（「カシオ計算機向け）」を制定しました。この「カシオ 贈収賄禁止ガイダンス」では、ファシリテーションペイメントの禁止を含む贈収賄禁止の基本的なスタンスや考え方を明示し、また、「贈収賄禁止マニュアル」では、コンプライアンス責任者の設定、教育・研修、監査、通報窓口等、贈収賄禁止のための体制や仕組みの整備、贈答・接待の金額基準の設定等、具体的ルールについて定めています。また、各拠点におけるローカル・ルールやマニュアル作成を促進し、グループ全体での贈収賄禁止に関する体制を強化しています。

2015年度に社内外専門家の知見を交えて、FCPA guideline, Bribery Act guidance等を参考に、カシオ独自の「腐敗リスクチェックシート」を策定しました。これは事業を展開している各国における腐敗リスクを把握すること、腐敗防止の認識を自社組織へ浸透することを目的としています。

2017年度の生産系グループ会社の調査に続き2018年度は、営業系グループ会社30社を対象に腐敗リスクの棚卸を行い、洗い出した課題について、事務局がリスク分析し各グループ会社に結果のフィードバックを行い、グループ会社への改善を促しています。

本調査ではトランスペアレンシー・インターナショナルの世界腐敗指標を参考とした自国の腐敗リスクの理解や、腐敗防止の教育及び、リスク分析・評価の必要性を周知することも兼ねており、カシオは今後もこの仕組みを用いて腐敗防止の取り組みを継続して推進していきます。

税務

カシオグループでは、「カシオグループ倫理行動規範」において、カシオグループがグローバルに事業を展開するにあたり、すべての役員および従業員が、日常の活動において、国際規範、各国・地域で適用される法令、および社内規則等を遵守することを定めています。

税務についても同様に、移転価格税制・タックスヘイブンを対象とする税制等を含む各国の税務関係法令、国際ルール等を遵守した適正な納税を行い、税務コンプライアンスの維持・向上に努めています。

リスクマネジメント

リスクマネジメント

基本方針

カシオでは、会社を取り巻くさまざまなリスクへの適切な対処により、経営の安定性および安全性を確保することに取り組んでいます。『リスクを予見し、リスクがもたらす損失を最小限にとどめる予防対策や、損失発生時の効果的な事後対策により、事業の継続と企業の価値向上を図る』ことを基本方針として、リスクマネジメントを統括する役員のもと推進しています。

リスク管理体制

- (1) リスク管理活動は「リスク管理規程」に基づき関連部門が主体的に推進するとともに、CSR委員会が統括管理を行なうことで適切なリスク管理体制を構築しています。
- (2) 不測の事態に会社組織として対応していくために、役員および従業員とその家族の安全確保、企業資産の保全を主眼として、「危機管理マニュアル」を制定し運用しています。
- (3) 「製品安全に関する基本方針」に基づき、製品安全に関する自主行動計画を策定ならびに推進し、継続的な改善を行ない、品質の可視化、品質情報の共有化、品質方針や施策の決議など、各事業部門の品質保証活動に展開しています。
- (4) 運用全体の統括および進捗管理と評価を行なう事務局と、リスク管理活動の適切性を監査する監査部門をそれぞれ設置しています。

今後の体制構築

従来取り組んできました上記のリスク管理体制に加え、2018年06月の全社機構改革により、新たに設立したコーポレートガバナンス部（現総務部コーポレートガバナンスグループ）が、統括推進することで以下の3つの体制作りを進めていきます。

1. 基本体制

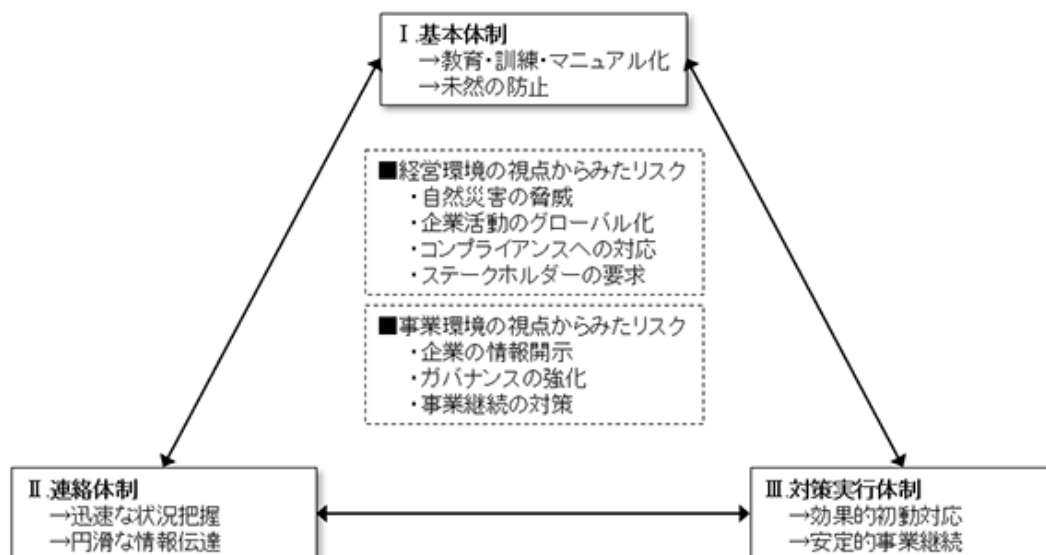
全社リスクマネジメントの基礎となる教育・訓練・各種マニュアルの再整備を行ない、損失発生時の未然の防止、発生時の会社事業への影響の最小化を図ります。

2. 連絡体制

円滑で、かつ迅速な状況把握を行ない、経営層や関係部署へ迅速な情報伝達を可能にすることで、事業の継続とステークホルダーへの要求に応える仕組みを整えます。

3. 対策実行体制

万一の損失発生時に効果的な初動対応、ならびに適切な意思決定が実行される、万全な体制を想定し、構築することで安定的な事業の継続を現実のものとしめます。



事業継続計画（BCP）の取組み

カシオでは不測の事態に会社組織として対応していくために、役員・従業員とその家族の安全確保、企業資産の保全を主眼として、従来から「危機管理マニュアル」を制定し、運用しています。事業環境変化に対しては逐次、マニュアルのアップデートを行い、合わせて以下の具体的な取り組みも行っています。

- ・ 従業員参加による定期的な避難訓練と普通救命講習の実施
- ・ 緊急支援キットの従業員への配布、災害備蓄品の追加導入
- ・ 地域社会との連携による防災訓練並びに、災害時の一時避難場所としての公開空地の提供など

未だ記憶に新しい2011年3月の東日本大震災では従来の想定をはるかに超える事態が生じたため、さまざまな改善点を抽出したうえで、従来のマニュアルを大幅に改訂し、首都直下型の大規模震災に対応した「危機管理マニュアル」にリニューアルしました。そして従業員の家族向けに「震災対策ハンドブック」を作成し、家庭内での震災対策についての理解を深め、準備をすすめるよう周知しました。

また、これらの取り組みとあわせ、カシオは首都直下型等の大規模地震等の発生により、事業の中断に追い込まれるような事態が発生した場合、役員及び従業員の安否情報や被害状況の速やかな確認を行い、早期に事業の復旧を図り、事業を継続し得る「事業継続計画（BCP）」の充実に取り組んでいます。これは、カシオのグローバルなサプライチェーンを中心とした仕組であり、例えば本社が被災した場合に、予め定めた主要拠点の優先順位にしたがって対策本部を設置し、本部の指揮にしたがって、限られたリソースで世界各国へ製品・サービスの提供を継続することで、ダメージを最小限にとどめ、迅速な事業復旧を図ることで、お取引先やお客様の信頼に応えることを目指します。

システムの災害対策

事業継続のためには情報システムの地震災害等への対策が重要となりますが、カシオでは、企業内データセンターだけでなく、免震構造で自家発電を備えたより堅牢な外部データセンターを活用しています。

これまでに災害リスクの低減対策として、基幹業務をはじめとした全社重要サーバーの外部データセンターへの移設を完了し継続稼働可能な環境の構築や、コミュニケーションツール（電子メールシステム）の外部サービスへの移行などを行ってきました。

また、災害時を想定した訓練等の対策についても、全社の事業継続計画と連携を取りながら推進しています。

情報セキュリティ

カシオは、お客様やお取引先からお預かりした情報資産を含む当社のすべての情報資産の適切な管理、取り扱いに努めています。「情報セキュリティ規程」を制定し保護のルールを明確にすると共に、従業員の定期教育を実施し、情報セキュリティに対する意識向上と安全対策の徹底を継続的に推進しています。併せて、欧州域内の個人情報の取扱いについても、GDPR（EUの一般データ保護規則）に則った対応を推進しています。

教育・啓発の取組み

情報セキュリティにおいては技術的な対策だけではなく、情報を取り扱う一人ひとりが必要な安全対策の知識を持ち、常に意識して行動できることが重要です。当社では毎年、すべての役員、従業員を対象に、eラーニングを用いて定期教育を実施しています。教育コンテンツは、社会環境や当社事業をとりまく変化を踏まえて、情報セキュリティ全般、個人情報保護、およびその他のコンプライアンスに関する事項をタイムリーに取り上げて構成することにより、効果の向上を図っています。また、グループ全体として意識向上を図るため、利用者向けに基本的な事項をわかりやすく簡潔な内容にまとめた「情報セキュリティハンドブック」を発行し、海外各社ではこれを翻訳して活用し、教育・啓発を進めています。

情報漏洩防止の取組み

情報漏洩防止の取組みとしては、まず組織的な対策として、情報を取り扱う従業員一人ひとりが必要な安全対策を理解し実践することが重要と考えています。情報および情報機器の社外持出しや社外へのメール送信の制限、あるいは情報の廃棄方法などに関して、社内ルールを整備し教育・啓発を実施することにより意識向上を図り、対策強化を行っています。

技術的な安全対策としては、近年における標的型攻撃やマルウェアなど外部からの攻撃への対策をさらに高度化するため、ウェブサイトへの不正アクセスや社内ネットワークにおける不審な通信を監視する機能の強化を図っています。また、社内においても、パソコンへのセキュリティ対策ソフトの導入、セキュリティパッチの適用を義務付けるなどの対策を行い、多層的な防御を実施しています。

情報セキュリティ関連の認証取得と取組み

特に重点的な対策として、個人情報の保護に関しては「個人情報保護体制」を構築するとともに、ウェブサイトにてプライバシーポリシーを公開し、個人情報の安全・適正な取り扱いに努めています。カシオ計算機において2005年12月にプライバシーマーク^{※1}の認定を受け、以降、認定を継続しています。



また、全社の情報資産を預かる情報システム部門においては、その専門性における役割責任の評価のため、2007年11月に情報セキュリティマネジメントシステム（ISO27001）※2の認定を受けています。PDCAサイクルの実行による継続的な改善を行い、2017年1月の更新審査以降、適用業務を全グループ会社のITシステムに拡大し、認定を継続しています。



JQA-IM0536

ISO27001 認証 適用範囲／業務

カシオ計算機株式会社 情報開発部

カシオ計算機株式会社およびグループ各社の電子機器の製造・販売・サービス業務を支援する社内情報システムに関わる企画、開発・保守、運用ならびにカシオグループ内ネットワークインフラの構築と維持運用

※1 プライバシーマーク：個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者等を認定して、その旨を示すプライバシーマークを付与し、事業活動に関してプライバシーマークの使用を認める制度。

※2 情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格に基づいて、会社で定めた適用範囲（業務及び所在地など）の中で情報を運用・維持及び保全する仕組みを構築し、審査登録機関が審査を行い、認定を与える制度。

製品の安定供給

製品の安定供給の考え方

製造業にとって、お客様に対する製品の安定供給は、お客様の満足、支持をいただくために最も重要な責任のひとつです。

カシオの使命は、独創的な商品を通して、お客様に喜びと感動をお届けすることであり、そのために以下の方針を掲げています。

製品安定供給の方針

1. ITを駆使し、サプライチェーン（部材調達～生産～物流～販売～サービス）の最適化により、生産リードタイムの短縮と計画実行精度を向上させる
2. 部材供給企業と良好な協力関係を構築し、安定した材料調達を確保する
3. 生産活動の効率化、安定化を担保する為に
 - ・ マザー工場による生産改革の実行
 - ・ 生産改革（自動化）を推進する

需要の変化に素早く対応する供給ネットワーク

カシオでは、市況変化や少量多品種の需要に対し、生産拠点においてサプライチェーンマネジメントシステム（SCM）を運用することにより、計画サイクルのスピードアップ、売れる商品の安定供給に努めています。

具体的な活動としては、部品納期統制、資材倉庫管理、製造工程管理等の業務プロセスの標準化に取り組み、生産拠点間で同じ仕組み、同じ方式による「統合生産（全体最適化）」を目指しています。

この活動は、出荷精度の向上、生産リードタイムの短縮、不用資産の圧縮に必要、不可欠なシステムとなります。特に、山形、中国、タイの多拠点で生産を行っている時計事業においては、各エリアでの環境変化へ迅速な対応が求められますが、SCMの円滑な運用により、標準化されたITツール、生産設備を配備し、適切な供給能力の配分が可能となります。

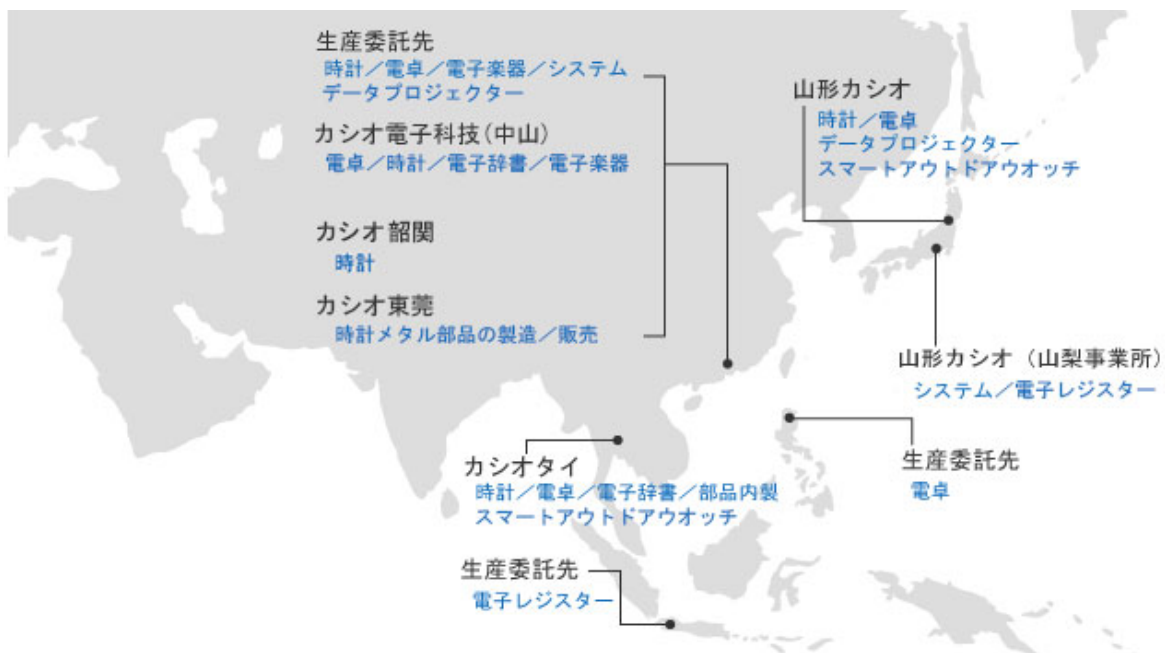
今後も、他の製品ジャンルでの複数拠点生産にあたり、より高度なSCMの構築を実現していきます。

生産リスク分散とコア部品内製化

カシオでは、原則としてひとつの拠点が複数の品目の生産に対応し、どの商品に対しても生産できる拠点を2カ所確保する事によって、安定供給を実行しています。

また、新たに発生する技術の保持および部品の調達リスクを軽減するために部品の内製化の拡大を図っています。

品目別の生産拠点体制



生産拠点の紹介

山形カシオ

国内唯一の製造拠点である山形カシオはカシオグループのマザー工場としての役割を担っています。

国内（山形）からの技術展開による海外生産の改革（労務費に左右されないものづくりの確立）を目指し、時計の完全自動化ラインに続き感応検査の自動化・精密成型、加工技術・品質プロセス改革等のコア技術を強化し、海外拠点を含めたカシオ流スマートファクトリーの実現を目指します。

カシオ中山

カシオ中山は中国華南地区に位置し、カシオの主要製品を生産する中核拠点のひとつです。

人件費や生産経費が上昇する中、カシオ中山では山形カシオ（マザー工場）からの技術展開により生産改革（自動化）や構造改革を推進し生産経費の削減を始め、カシオ流スマートファクトリー実現に向けた取り組みを実行しています。

社外からの評価

「カシオ サステナビリティレポート2019」に対する第三者意見

当意見は、本報告書の記載内容、および同社の生産資材、人事、環境・CSRの各担当者へのヒアリングに基づいて執筆しています。

同社のCSRへの取り組みは、環境負荷削減や生産資材調達を中心にマネジメント・サイクルに基づいて進められており、今後はトップ・マネジメント層や人事部門を含む全社を挙げた取り組みに拡がることが期待される段階と言えます。

高く評価すべき点

- ・ 資材調達先のCSRへの取り組みについて、アンケートの回答選択肢の段階設定を、環境負荷削減や働く人々の人権への配慮・対応などについて5段階でたずねる形式に改定し、国内および中国・タイの515社すべてから回答を受け、集計結果に基づきフィードバックしたこと。中国・タイでは前年度の回答に基づき計13社に訪問調査を行い、資材調達方針説明会において表彰・事例紹介するなど、把握と可視化を続けたこと。特に、アンケートの回答選択肢の段階設定の改定は、業界のデファクト・スタンダードとなりうる水準であり、高く評価します。今後も、取引先のCSRへの取り組みの水準に応じて、フィードバックがさらに精度高く実施されるよう、取引先同士が学びあえる機会や手法が進化すること、サーキュラー・エコノミーへの対応の検討・着手に期待します。
- ・ 人権の尊重について、「人権尊重に関する基本方針」と独自の「人権チェックツール」を制定し、グループ各社の人権課題チェックへの回答の集計結果に基づくフィードバックを継続していること、また、公益通報制度を取引先にも拡大し、利用件数を開示していること。今後は、これらの方針・ツールやしくみが現場においてさらに有効に活用されるよう、管理職層の目標や評価基準への組み込み、CSR推進リーダー制度との連動を含め、日常のマネジメントにおける推進体制が整備されることを引き続き強く期待します。

取り組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

- ・ 全社的なCSR推進体制について、マテリアリティの高い項目とKPIを設定し定量的に進捗管理されていることを評価しつつ、今後は、策定された中期計画を踏まえてCSR委員会の議事内容も拡充し、SDGsを視野に近未来への価値創出を促すとともに、推進リーダーによる現場レベルでの取り組みを促すためにも、経営層からのメッセージを多言語に翻訳して世界各国の現場に伝え、多様な現場で働く従業員が、本社や各国の拠点での動向を早期に、かつ深く理解する機会が増えることに、強く期待します。
- ・ 中長期的な環境経営方針と環境マネジメントの推進体制について、GHG排出量を2050年度までに13年度比で80%減ならびに30年度までに同26%減という長期目標を明示するとともに、SBT認定やRE100加盟に備えた取り組みを進めていることを評価しつつ、今後は、長期的なGHG削減ロードマップ、特にライフサイクル全般を俯瞰したGHG排出量の抜本的な低減に向けたシナリオ案を策定するとともに、廃棄時のリサイクル率向上をはじめとした顧客の力も借りた中長期的な施策が実現されることを、引き続き強く期待します。
- ・ 生物多様性の保全について、G-SHOCKのNGOとの協働モデルが増えつつあること、国内の主要拠点での調査にもとづき保全活動が拡がりつつあることを評価しつつ、今後も、国内外の地域の自然や生物多様性保全に結び付くモデルの拡充や、河川・海洋生態系への影響が大きいプラスチックごみ問題や、持続可能性に配慮された紙の調達への取り組みの進展に強く期待します。

- ・ [働き続けやすさの向上](#)について、育児休業取得後の従業員の復職率が100%、育児・介護・看護のための休暇・休職・短時間勤務制度の利用者がカシオ計算機（株）従業員の6.69%に達していること、定期健診受診により健康リスクが判明した従業員の事後措置対応率が改善したこと、介護支援制度として在宅介護事例を紹介するセミナーを開催していることを評価しつつ、今後は、生活習慣病や喫煙、メンタルヘルスに関する施策についても、KPIを設定して従業員や職場と進捗を共有しながら取り組みが進むことを期待します。

一層の努力が求められる点

- ・ グループ全体の[人的多様性の向上と活用](#)について、方針・目標・計画や推進責任者が設けられておらず、グローバル人事会議も開催されていないこと、KPIも「守り」の指標のみにとどまっていることを引き続き憂慮します。今後は、2020年代を俯瞰して、部門・法人の枠を超えたグローバルな人的ポートフォリオの想定を早急に具体化し、世界各地で採用された人々の育成・交流・評価を統合的に推進する体制や、各国のナショナルスタッフも把握できる人材データベースの拡充など、人的な多様性を積極的に活用できる戦略と体制の整備が進むことを、引き続き強く期待します。
- ・ [障害を持つ従業員の雇用](#)について、法定雇用率を下回ったことを憂慮します。今後は、四半期ごとの定期面談の実施とともに、障害の種別や職種などに基づくコミュニティづくりを進め、働き続けやすさの向上が促されることに、引き続き強く期待します。
- ・ 本報告書の記述内容として、環境負荷削減に関するデータについては、グループ会社を含む国内外の主要拠点の詳細を紹介していることを評価しつつ、環境以外、特にガバナンスおよび人事関連の非財務項目について、制度の説明にとどまらず、グループ各社を含む取り組みやデータを積極的に紹介し、総合的な報告書としての精度を高めることを、引き続き強く求めます。

IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所] 代表者 川北 秀人

IIHOE：「地球上のすべての生命にとって、民主的で調和的な発展のために」を目的に1994年に設立されたNPO。主な活動は市民団体・社会事業家のマネジメント支援だが、大手企業のCSR支援も多く手がける。

[IIHOE \[人と組織と地球のための国際研究所\]](#) （日本語のみ）



SRIの状況

Dow Jones Sustainability Indices

DJSIは、世界の金融指数を提供する米国のS&P Dow Jones Indices社と、社会的責任投資に関する調査・格付け企業であるスイスのRobecoSAM社が共同で開発した株式指標で、経済・環境・社会の3つの側面から、企業の持続可能性（サステナビリティ）を測定するものです。カシオ計算機は、2019年9月、DJSI Asia Pacificの構成銘柄に選定されました。

MEMBER OF
**Dow Jones
Sustainability Indices**
In Collaboration with RobecoSAM

FTSE4Good Index

「FTSE4Good Index」は、ロンドン証券取引所グループが出資するインデックスやデータの提供サービス会社であるFTSE Russell社が、社会、環境、ガバナンスの側面から企業の持続可能性を評価する指標です。カシオ計算機は、2016年6月から組み入れられています。



MSCI ACWI ESG Leaders Index

「MSCI ACWI ESG Leaders Index」は、MSCI (Morgan Stanley Capital Investment) 社が開発した、ESG（環境・社会・ガバナンス）に優れた企業から構成されるインデックスです。カシオ計算機は、2014年9月より継続して組み入れられています。

MSCI  2019 Constituent
MSCI ESG
Leaders Indexes

※ 2017年にMSCI Global Sustainability Indexesから名称変更

SNAMサステナビリティ・インデックス

カシオ計算機は、損保ジャパン日本興亜損保アセットマネジメント (SNAM)が独自に設定する「SNAMサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に2017年6月から組み入れられています。SNAMが2012年8月より運用を開始した「SNAMサステナブル運用」は、ESG（環境、社会、ガバナンス）の評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの責任投資プロダクトで、調査会社によるESG評価を重視して投資銘柄を選定したうえで、独自のアクティブ・インデックス「SNAMサステナブル・インデックス」に基づいて保有ウェイトを決定する運用手法です。



また、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が、2017年7月に選定した3つのESG（環境・社会・ガバナンス）指数全ての構成銘柄に採用されています。

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Russell社が開発したESG対応に優れた企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、ESGに関する多様な基準を満たしている企業で構成されています。

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにカシオ計算機が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



FTSE Blossom
Japan

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI社による指数で、日本株の時価総額上位500銘柄から、ESG評価が高い企業を選定して構築されています。



2019 Constituent
MSCI ジャパンESG
セレクト・リーダーズ指数

MSCI 日本株女性活躍指数

MSCI社による指数で、日本株の時価総額上位500銘柄から、各業種の中で性別多様性に優れた企業を選定して構築されています。



2019 Constituent
MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

Trucostによる炭素排出量データをもとに世界最大級の独立系指数会社であるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが、TOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。

