

サステナビリティマネジメント

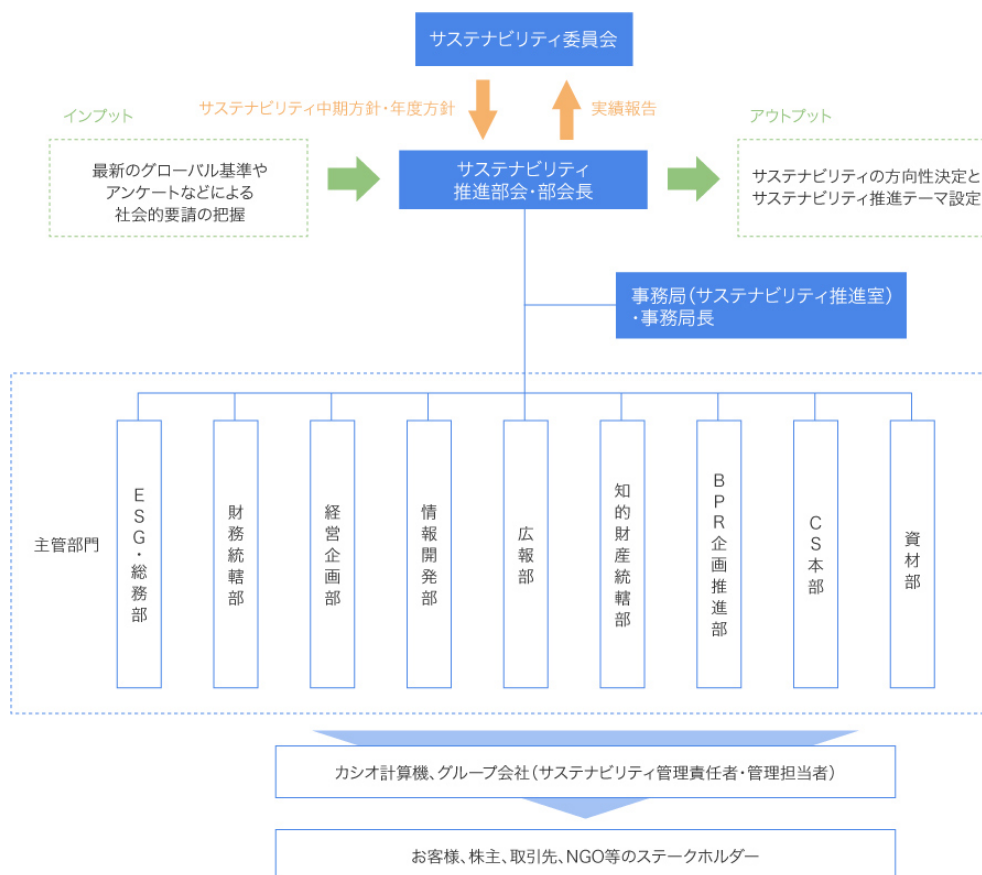
サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会・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変更しましたが、2019年度に体制をさらに再編しました。サステナビリティ担当役員を委員長とし、各本部長、事業部長を委員とし、傘下にサステナビリティ推進部会と環境会議を設置する体制に改め、名称も「サステナビリティ委員会」に改称しました。

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、取り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、およ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。

サステナビリティ委員会体制



2019年度は、1) BU別サステナビリティ目標の策定、2) 多様な人財の活用施策、3) サプライヤーへのCO₂削減への取り組み促進、4) グローバル・リスク管理体制の構築」、の4テーマを推進しました。個別テーマにおける推進の状況、および2019年度実績は以下の通りです。

2019年度の個別のテーマの推進状況、および2020年度計画

No.	テーマ	2019年度実績	状況	2020年度計画
1	BU別サステナビリティ目標の設定	各BUとSDGsの機会/リスク分析を実施。関連するサステナビリティ目標を特定し統合報告書で開示。	継続	BU別サステナビリティ目標及びKPIを再検証。結果を活動計画に展開してPDCA活動を推進。
2	多様な人財の活用施策	女性、障がい者に加え、シニア社員の活躍促進をテーマ化。	継続	女性採用比率、障がい者雇用率の向上、シニア社員のキャリア研修/ジョブチャレンジの実施
3	サプライヤーへのCO ₂ 削減への取り組み促進	Scope3の中期削減目標を設定。重点課題として「サプライヤーへのCO ₂ 削減への取り組み促進」を抽出。	継続	主要サプライヤーへのCO ₂ 調査の実施。各サプライヤーのCO ₂ 削減目標についての合意形成。
4	グローバル・リスク管理体制の構築	内部統制に関わる管理体制の再構築を実施。 「内部統制委員会」を新設。	継続	内部統制のベースとして「カシオビジネスコンダクトガイドライン」を発行。全グループへの浸透定着を図る。

サステナビリティ経営の歴史

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、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。

● 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	●	監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行
	●	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

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。

サステナビリティ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 お客様満足の向上 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、ソーシャルメディア 展示会、イベント
お取引先	公平・公正な取引 サステナビリティ遂行への協力要請・支援	日常の調達活動 ベンダー会議の開催 サステナビリティアンケート お取引先からの通報窓口
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 経営説明会 株主・投資家向けホームページ 統合報告書 事業報告書（株主通信） ESG評価機関からの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、社内報 労使協議会 安全衛生委員会 キャリアチャレンジ制度 社内通報窓口
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 従業員によるボランティア活動、地域イベントへの参加

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
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

<p>お客様とカシオ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 品質保証 ▶ お客様満足度向上活動 ▶ 知的財産への取り組み 	<p>お取引とカシオ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ サプライチェーン・マネジメント ▶ 人権の尊重 	<p>株式・投資家とカシオ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 投資家情報 ▶ 個人投資家の皆さまへ
<p>従業員とカシオ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人材活用と職場環境の整備 ▶ 人材育成 ▶ 労働安全衛生 ▶ 人権の尊重 	<p>社会とカシオ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 社会貢献活動 	<p>環境活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 資源循環型社会の実現 ▶ 脱炭素社会の実現 ▶ 自然との共生

社外からの評価 ～「カシオ サステナビリティレポート2020」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、環境負荷削減や働く人々の人権への配慮・対応などへの回答選択肢を5段階でたずねる形式に改定した「サプライチェーンCSR推進チェックシート」について、国内および中国・タイの476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12社に訪問調査を行い、訪問先の累計が取引金額ベースで中国74%・タイ58%に達していること、そして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を、引き続き期待します。
- [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、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・ツールやしゅくみが現場においても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、サステナビリティ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[サステナビリティ推進体制](#)について、マテリアリティの高い項目とKPIを設定して進捗管理されていることを評価しつつ、今後は、更新された中期計画を踏まえてサステナビリティ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、サステナビリティ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、引き続き強く期待します。
- [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排出量の長期目標を改定して2030年度までに2018年度比で38%減、2050年度までに排出ゼロに、またSCOPE3についても2030年度までに30%減とし、SBT、RE100、TCFD加盟にもとづく取り組みを進めていること、カートリッジの使い捨てを回避したラベルライターLatecoが開発・販売されたことを評価しつつ、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、新たな価値創出を含めたGHG排出量の抜本的な低減に向けた、環境と自社事業の双方の持続可能性向上に資する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、ウォッチ製品において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や、河川でのごみ拾い活動への参加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つくモデルの拡充や、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7.36%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、介護コンシェルジュデスクが設置されていること、禁煙治療受診者への補助制度を健康保険組合が再開したことを評価しつつ、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、また、COVID-19対策として結果的に進んだ多様な働き方が生産性の向上や価値創出に結び付くよう、分析やマネジメントの在り方の進化への働きかけを期待します。

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、人材データベースの構築に向けた準備に着手されたことを評価しつつ、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強く憂慮します。今後は、2030年代を視野に、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を含む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、法定雇用率を下回り続けていることを憂慮します。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[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)



ESGインデックスへの組み入れ

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。



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 ESG Leaders Indexes

「MSCI ESG Leaders Indexes」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、2010年10月より継続して組み入れられています。



※カシオ計算機株式会社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名の使用は、MSCIまたはその関係者によるカシオ計算機株式会社の後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名前およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

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 Russel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。

※ カシオ計算機株式会社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名の使用は、MSCIまたはその関係者によるカシオ計算機株式会社の後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名前およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。



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。

※ カシオ計算機株式会社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名の使用は、MSCIまたはその関係者によるカシオ計算機株式会社の後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名前およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。



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。

