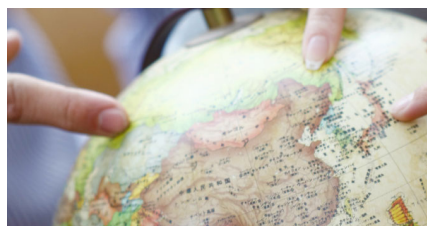


社会性報告



CSR調達の推進



働きやすい職場環境の提供と
ダイバーシティの推進



人権の尊重

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

人材活用と職場環境の整備

人材育成

労働安全衛生

人権に配慮した企業行動

教育事業を通じた社会貢献

社会貢献活動

品質保証

マネジメント

社会的背景

近年、お客様の商品に対する品質や安全性への関心は益々高まっています。

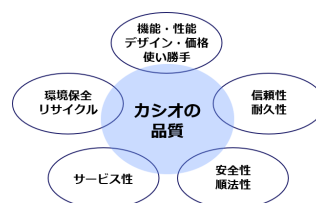
カシオでは「お客様にとっての最善」を常に意識し、「適切な品質」「安全性の高い製品・サービス」「モノだけではなくコトの品質」を通じ、お客様に「信頼と安心」をお届けする事が重要と考えています。



リスクと機会

品質問題・安全性に関わる事故を発生させた場合、「お客様の信頼」、「ブランドイメージ」を大きく損ね、企業の存続にも関わる問題となります。その一方、「適切な品質」「安全な製品」「サービスの提供」は企業競争力の強化につながります。

カシオは、お客様に喜ばれる商品・サービスを提供するのはもちろんのこと、社会全体に受け入れられ、相互信頼に基づき持続的に発展していくことが大切だと考えています。そのために、製品そのものの品質にとどまらず、環境保全やリサイクルまで含めた全てを「カシオの品質」と位置付け、お客様にご満足いただける品質をお届けするのが品質保証の役割と考えています。



方針

カシオでは、品質に取り組むにあたって、次のような基本的な考え方と方針を掲げ、品質活動の指標としています。

品質理念

お客様に感動され、喜ばれる商品品質・サービス品質をつくり上げ、社員一人一人が品質を全ての業務の基本とする『品質絶対』の意識に基づき強い品質体制をつくり上げます。この事により企業の発展と社会への貢献に寄与するとともにお客様の『信頼と安心』を築き上げます。

品質経営方針

- ・ お客様に感動され、喜ばれる商品とサービスを提供し、高い信頼と安心を得る事により、良い企業イメージをつくり出します。
- ・ お客様からのご要望・ご相談に誠実・迅速に対応し、お客様の大切な声を商品とサービスに活かします。
- ・ 全ての業務プロセスにおいて、5ゲン（現場・現物・現実・原理・原則）主義に基づいて行動し、業務の基本を守ります。
- ・ 品質保証活動を信頼できるデータで定量的に把握、分析し、継続的な改善に繋がります。また、問題の共有化と未然防止、再発防止ができる品質情報体制をつくり上げます。

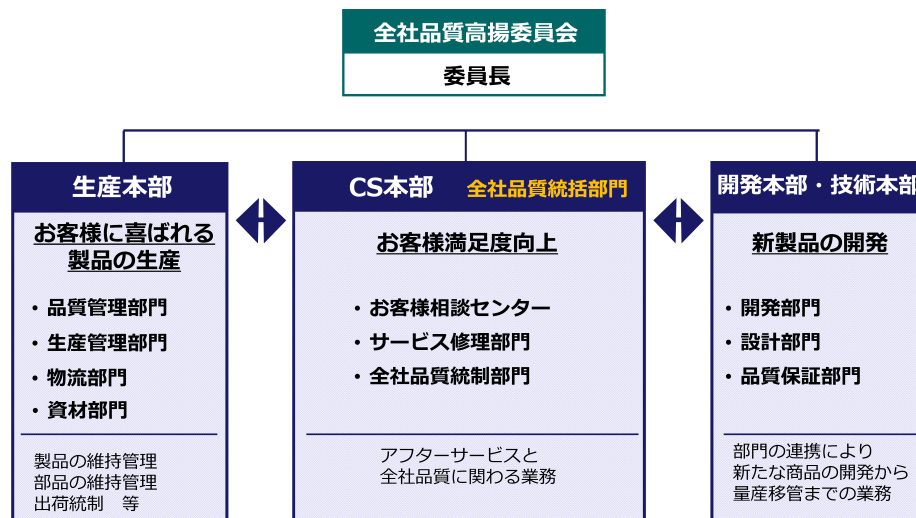
体制

カシオでは、下図のような品質に対する体制を構築しています。

全社品質高揚委員会（年2回）を開催し、「品質方針・施策」の共有、「現状の品質の認識」の共有を行います。

その結果を各事業部門の品質保証活動に展開しています。

品質保証体制



全社品質統轄部門として「CS本部」が連携し、「お客様にとっての最善」を常に意識しながら全部門と協力して品質の確保に取り組んでいます。

品質を全ての業務の基本とする「品質絶対」を全社の共通意識とし全社品質高揚委員会においても「品質」「製品安全」「製品規制」などの情報共有を行い全社の意識の底上げを行っています。

各生産拠点においては、品質マネジメントシステムISO9001を活用してPDCAの実施や「品質先取提案」を行い、「工程改善」・「品質改善」の提案も取り入れ、絶えず「品質改善」に努めています。

品質保証体制

区分	認証登録拠点	初版登録日
国内生産・サービス拠点	山形カシオ株式会社	1994年12月16日
	カシオテクノ株式会社	2004年5月21日
海外生産拠点	カシオ電子科技中山 (Casio Electronic Technology (Zhongshan) Co., Ltd.)	2006年10月26日
	カシオタイ (Casio (Thailand) Co., Ltd.)	2012年7月13日
	カシオ電子（韶関）有限公司 (Casio Electronics (Shaoguan) Co., LTD.)	2017年4月5日

活動実績

① コロナ禍における工場監査

品質維持、安全性の確認のため定期的な工場監査を実施しています。

コロナ禍以降、海外出張が困難な中で「リモート」による工場監査を開始しました。2020年度から開始し、必要に応じた指摘も実施する中で、品質が維持されていることを確認しています。

さらに、関係者の多くが参加できる事や映像記録として残せる利点を活かし今後も「リモート」の監査を「リアルな工場監査」と並行展開して行く方針です。

② 製品全般：燃焼試験などによる安全性確認の充実

製品の安全性を担保するために、下記に記載する「安全設計基準」「安全製造基準」等があります。その確認の一環として「燃焼試験」を実施しています。

設計的に問題ないことを検証した後、実際に燃焼試験を実施し最悪を想定した確認を実施しています。

| 安心してお使いいただくために

「安全性」はおお客様の財産・生命を担保する、非常に重要な要素であると認識しています。

カシオでは安全性に万全を期すため、下図のように製品企画からの各工程で「安全審査[※]」を行い「カシオ製品安全設計基準」と照らし合わせ徹底した安全のつくり込みに努めています。

また継続的な「カシオ安全設計基準」の見直しを実施するとともに、「カシオ安全製造基準」についても安全性担保のため常に見直しを実施しています。

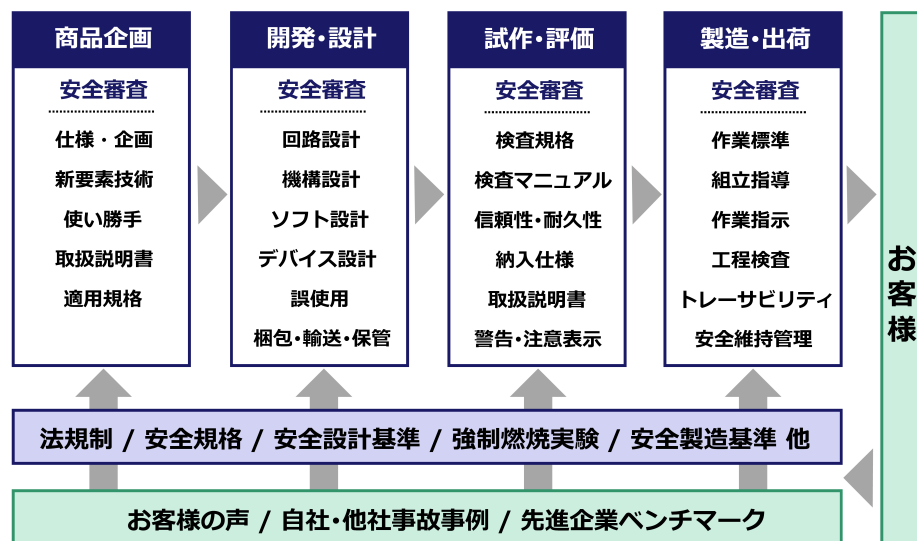
※安全審査：「カシオ製品安全設計基準」に基づき設計審査を行うこと。

新製品を「新技術要素」製品・「通常ランク」製品に分け、新技術要素を含んだ製品に関して、カシオ独自の安全設計基準に沿った安全設計審査を第三者視点で実施しています。

通常ランクの製品は各事業部内で安全設計の確認を実施しており、100%の製品に対し安全設計審査を実施しています。

> 製品安全に関する基本方針

製品安全体制



また、2007年5月14日に施行された改正消費生活用製品安全法の精神と主旨に則り、「製品安全に関する基本方針」を取締役会で決議し、それに基づき実際にとるべき行動を明確にした「製品安全に関する自主行動計画」を策定しています。

カシオでは「製品の品質問題」「製品事故」に対する未然防止に万全を期していますが、万が一、製品事故や品質問題が発生した際は、下図のように情報が迅速に伝達されるとともに、所管官庁への報告やお客様への告知、原因究明・是正処置・再発防止など、対処すべき手順を明確にして、適切に対応できる体制を構築しています。

2020年度は、「製品を安全に正しく使用していただくために」の項目において、ACアダプターの取り扱い方法の内容を充実させました。

教育・啓発活動

カシオの品質を維持するためには全ての社員が品質についての高い意識を持つことが重要です。

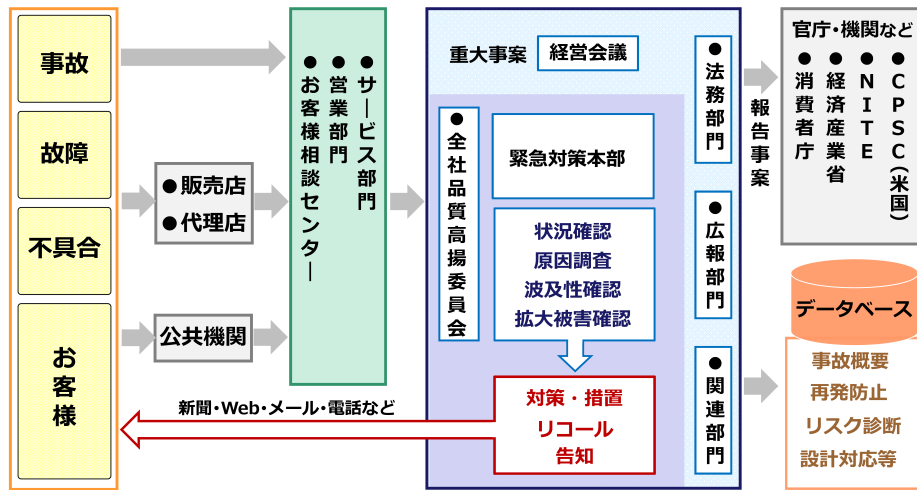
そのためカシオでは最初の品質教育を、新入社員を対象に実施しています。

1. 品質管理教育 生産の維持管理の重要性と実務説明
2. 品質保証教育 品質を作り上げる上での品質保証担当からの実務教育

また、通常山形カシオにおける生産実習を併せて行うことにより、品質管理を実体験しています。

配属後は実際の品質会議に参画し、市場の課題を含めOJT教育を行います。

製品事故・品質問題発生時の対応フロー



※ お客様に対する製品安全や品質不具合についての関連情報は、カシオホームページの「製品に関する重要なお知らせ」にてご案内しています。

お客様満足度向上活動

マネジメント

社会的背景

商品のコモディティー化、お客様の消費者意識の高まりなどによりお客様のご意見を聞き、お客様の満足度を向上させる必要性が年々高くなっています。又、スマートフォンの機能の高度化と普及により、インターネット／SNSなどを通じて一人ひとりの情報や意見がいつでもどこからでも一瞬にして全世界で共有されるようになっていきます。

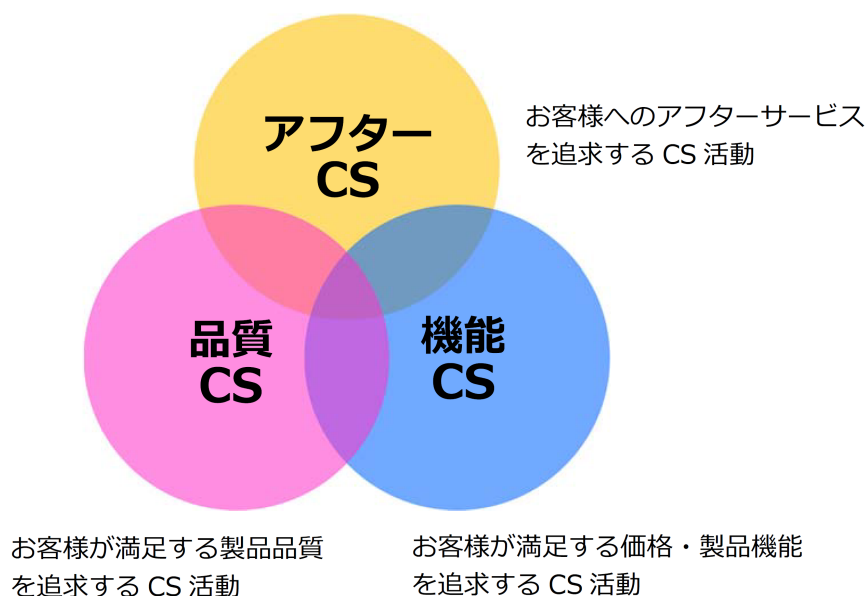


カシオグループにおけるリスクと機会

商品のコモディティー化が進み、製品の機能だけでは他製品との差別化が難しくなっています。お客様の声をいち早く汲み取り商品の改善につなげる、あるいはお客様の不満にいち早く答えてご納得を得ることにより、お客様よりカシオブランド製品に対する安心と信頼を勝ち取る事が重要と考えています。

方針

カシオは全社をあげて「ユーザーファースト」の視点でビジネスモデルとビジネスサイクルを見直しています。製品を使っていただくお客様の安心と信頼を得るために三大CS活動を通じ、アフターサービスおよび製品品質の改善、お客様の声を製品・サービスの改善に役立てる活動に取り組んでいます。



アフターCS

お客様にご満足いただけるアフターサービスを提供するために、製品知識・修理技術・ご相談対応における各種スキルアップに向けた対応スタッフの教育の充実や公的資格修得による応対品質の向上、対応拠点の改善活動に取り組んでいます。

機能CS

国内外の「お客様の声」を確実に社内に届け、関係各部署と一体になった改善活動を実施し、製品の機能改善に結び付ける活動についても継続的に取り組んでいます。

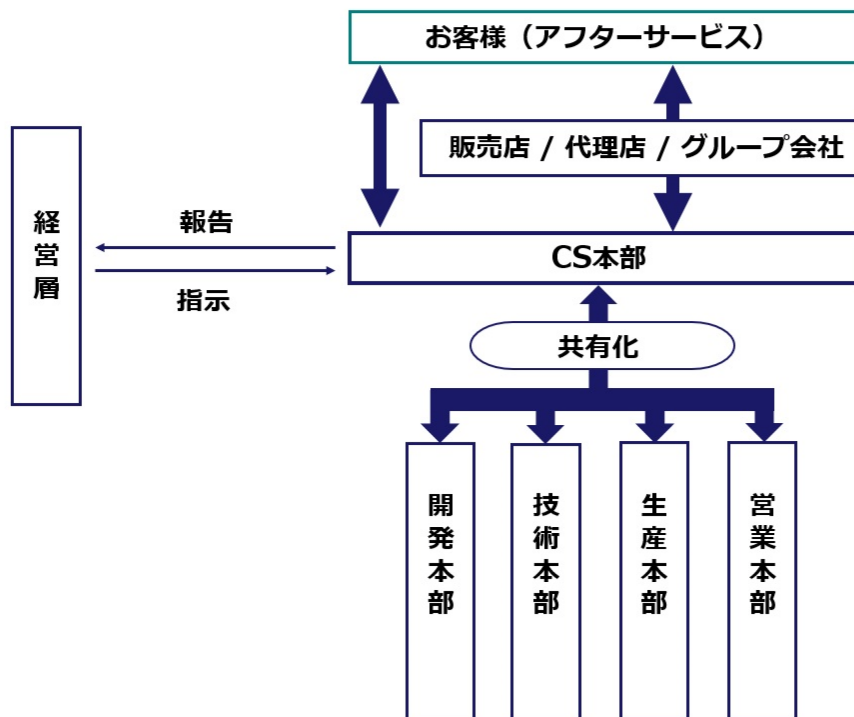
品質CS

国内外のお客様から寄せられたご相談や製品の不具合の情報を収集・分析し、問題の早期発見・早期対応・再発防止に努めています。

体制

カシオではユーザーファーストの視点でお客様の意見を集約する組織として、CS本部を設け、三大CS活動を基本方針としてお客様満足度の向上に努めています。

集約したお客様の意見は、経営層にも報告の上、営業本部、開発本部、技術本部、生産本部と連携して情報の共有化を図り、商品開発やアフターサービスの充実に活かしています。



活動実績

お客様相談窓口としての取り組み

当社は、カシオ製品に関するお客様からのお問い合わせにお応えするために、1981年にご相談窓口を開設しました。

現在も、「お客様相談センター」として、カシオ製品を通じてお客様にご満足いただけるよう、商品知識の習得や応対品質向上に継続して取り組んでいます。あわせて「お客様の声」を社内の関係部門に確実にフィードバックすることで、製品創りやサービス開発に「お客様視点」を積極的に反映できるように働きかけています。

また、海外各地にある現地販売会社に設置されたカスタマーサポートセンターともきめ細かく連携を図ることで、それぞれの地域ごとに顧客体験価値の向上に取り組んでいます。

お客様への「気づかい」の気持ちを大切に

お客様を敬い、お役に立ちたいと想う「気づかい」の気持ちをもってお客様と接することを応対の基本として取り組んでいます。同時に、ご質問に単純にお答えするのではなく、お客様一人ひとりとのコミュニケーションを大切にしながら、「お問い合わせの本質」を正確に捉え、適切な解決策をご提案できるように努めています。さらに、窓口応対に対する満足度調査を定期的を実施、改善を行うことで、常に顧客体験価値の向上に取り組んでいます。

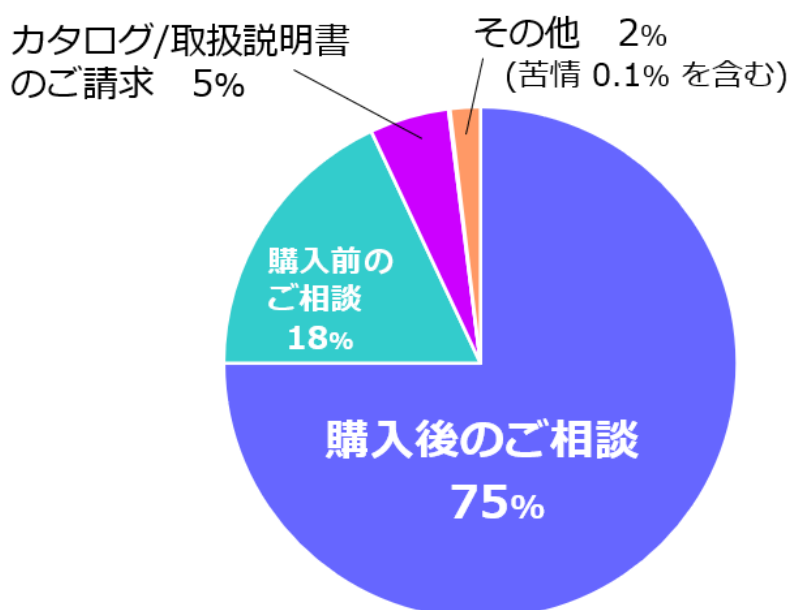
また、デジタルシフトの加速により多様化するコミュニケーションスタイルに合わせて、お客様のニーズが高いチャットサポートの拡充を進めています。今後も継続して体制強化を進め、品目やご相談範囲の拡大を図っていきます。

お客様の声の共有化とお客様視点による改善

お客様からいただいたお問い合わせやご意見を、重要な「お客様の声」として開発部門や営業部門などの関係部門と共有化することで、より良い製品創りやサービスの提供のために活用しています。

あわせて「お客様の声」の分析に基づく、「お客様視点による改善」にも積極的に取り組んでいます。

特にお客様との重要な接点となっているサポートWEBサイトにおいてはお客様が自己解決できるようお客様視点に基づいたコンテンツの提供に取り組んでいます。同様に、海外サポートWEBサイトについても、現地のカスタマーサポートセンターと連携しながらFAQの拡充を中心に取り組んでいます。



ご相談件数、内容別内訳（2020年度国内コンシューマ製品）

品目	2020年度	
	海外	国内
時計	75.0%	41.1%
電卓	13.7%	3.0%
楽器	4.6%	6.6%
その他コンシューマ製品	4.7%	23.1%
システム機器	2.0%	26.2%
計	100.0%	100.0%

ご相談件数、品目別内訳（2020年度 海外/国内）

国内CS活動

アフターサービスにおける顧客満足（CS）を担うサービス部門では、お客様にご満足いただけるアフターサービスの提供を実現するため、修理技術・商品知識・窓口対応のスキル向上に継続して取り組んでいます。

また、お客様の信頼や時代の変化とともに変わるニーズに即応できるよう、SMS等を利用したアンケートシステムを構築、お客様からいただいた評価やご意見に耳を傾けることで、お客様のニーズやライフスタイルを第一に考えたサービス体制の構築や利便性の向上を実現できるよう努めています。

信頼できるサービス品質

日々進化し続ける製品機能に即応し、ご満足いただけるサービス品質の提供を実現するため、カシオ製品の修理を担っているカシオテクノでは、国家資格の時計修理技能士検定1級・2級の取得をはじめとした公的資格および専門資格の取得に力を入れています。

また、修理技術だけでなくお客様への接客対応能力や商品知識に優れた従業員を育成し、お客様へより質の高い、きめ細かいサービスを提供できるよう努めています。カシオは従業員一人ひとりが、高い技術力の習得と心からお客様に喜ばれ信頼される人格形成に錬磨し、たゆまぬ努力が続けられてこそ、お客様に安心と感動を与えるサービスをお約束できるものと考えています。

お客様の利便性の追求

秋葉原および横浜、名古屋、大阪、福岡の各サービスステーションでは、時計のクイック電池交換サービス（60分程度で電池交換をするサービス）や、学生の方に対して電子辞書の修理を当日完了させる「お急ぎ修理サービス」などの即日返却サービスを積極的に提供しています。

また2015年より稼働している「WEB修理受付サービス」では、すべてのお客様が全国のファミリーマート店舗で修理完了品の受け取りが可能になるなど、継続してお客様のニーズやライフスタイルに合わせた利便性の向上に取り組んでいます。

ブランドの価値を高める

カシオ直営店「G-SHOCK STORE」では、アフターサービス専用窓口「メンテナンスブース」の併設を進めています。

販売からアフターサービスまで、カシオ社員が一貫したサービスを提供することで、ユーザーコミュニケーションの活性化を通じたブランド価値向上に取り組んでいます。



G-SHOCK STORE GINZA

今後もカシオの製品を末長くご愛用いただけるよう、製品ごとにお客様のニーズに合せたサービス内容の見直しや拡充を図っていきます。

| 海外CS活動

海外におけるカシオブランド商品のアフターサービス業務は、現地グループ会社12社および修理協力会社962社の合計974社で行っています。（2021年3月時点）

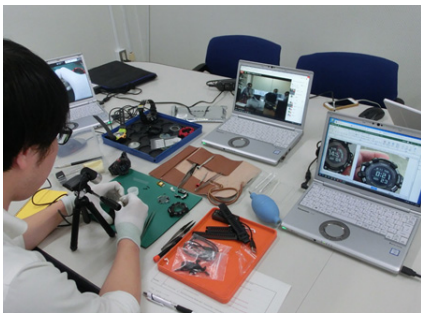
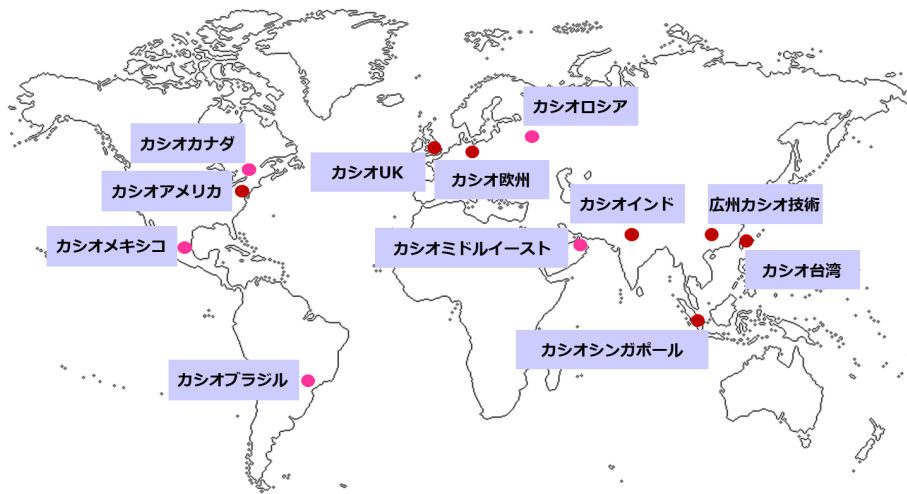
世界中のカシオのお客様が質の高い修理サービスを受けられるように、世界の地域ごとに定期的に技術講習会を開催して、サービス技術者に対して技術教育を実施することにより修理のスキルの向上を図るとともに、各修理拠点での修理時間、品質、コストなどを常に調査し改善に取り組んでいます。

2020年度は、オンラインや動画コンテンツを活かした講習会を実施しました。

また、新型コロナウイルスのような突発的な問題にも柔軟、迅速に対応しており、ロックダウン時の保証期間変更や、必要拠点へのマスクの発送などを実施しています。

引き続き各拠点と連携し、世界に広がるカシオ製品のアフターサービスの充実に取り組んでいきます。

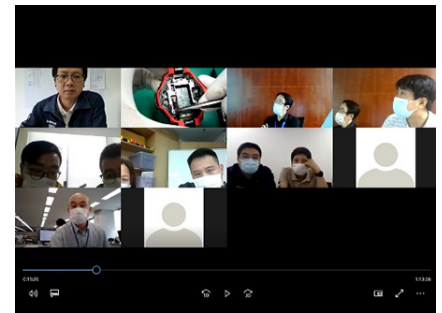
現地グループ会社の修理拠点



【時計オンライン技術講習】
海外 9回



【ハンディーターミナル オンライン
技術講習会】
海外 3回



【辞書他、修理技術講習会】
海外 3回

2020年度より、海外修理拠点に対するリモート監査を開始しました。新型コロナウイルスの世界的な感染拡大により国と国の行き来が難しい状態が続く中、リモートで環境監査を継続実施し全世界の修理現場の正確な状況把握と改善、維持向上に努めました。

また、海外修理拠点と定期的なリモートQCサークルを開催し、環境監査結果の共有と改善に向けた意見交換、また各国で抱える修理関連の課題の共有とディスカッションを行いました。これまでの電話や海外出張によるコミュニケーションと比較すると、時間とコストを格段に削減できるので、より頻繁に、またより多くの関係者と同時にコミュニケーションが可能となり、結果としてこれまで以上に現地と相互理解を深める事ができました。

今後も海外拠点のリモート監査とQCサークル活動を継続推進し、更なる海外修理品質の向上につなげていきます。

知的財産への取り組み

マネジメント

社会的背景

近年、情報通信技術の革新により、AI、IoT、ビッグデータなどの次世代産業が勢いを増しており、経済のグローバル化、業界の変化が加速しています。このように世界で激しいイノベーション競争が展開されている状況において、企業には、国際競争力を向上させるために時代の潮流に合わせた知的財産活動が求められています。

カシオグループにおけるリスクと機会

知的財産は、人の知的創造活動によって創出した無形の財産であり、目に見える形で占有できるわけではありません。なんらかの方法で保護されなければ、簡単に他人に盗まれたり、真似されたりするリスクを抱えています。多額の研究費を投資して発明を完成させても簡単に盗まれてしまうのでは、投資する意味もなくなるので、投資の減少、それに伴う新技術開発の減少へと発展する恐れがあります。そこでカシオは知的財産活動を経営戦略に沿って技術部門・事業部門と連携させ、将来を見据えた重点技術分野・新規開発商品について主要各国を対象として知的財産をグローバルに保護していくために有効な知的財産の出願権利化および権利活用を積極的に推進しています。これらの活動によって事業を守り、企業収益への貢献を目指しています。

方針

カシオは技術経営力を高めるために中長期的な視点に立って、将来の事業を展望して研究および開発を計画的に推進しており、研究開発で生まれた成果物を知的財産と認識して適正に管理・活用して収益の獲得に繋がるよう活動しています。

また、カシオは知的財産を企業の価値を評価する重要な尺度として位置付けており、知的財産活動を効果的に推進するために、以下の「知財目標」を掲げ、全社で知的財産の有効活用を推進しています。

「知財目標」

カシオは、次に掲げる目標の下、知財力強化に向けて邁進します。

- ・ カシオを知財力の強い企業にする。
- ・ 強い知財力によってグローバルに技術・製品を保護する。
- ・ 強い知財力によって自由な技術開発・製品開発を保証する。

「知的財産部門の役割」

独創的でそれまでにない斬新な新技術・新製品の開発は、カシオ創業以来の開発姿勢であり、その成果物である知的財産を権利化して守ることは、企業としての競争力を左右する重要なテーマです。また同時に、カシオのブランドおよびデザインを権利化して模倣品などから守ることも、企業としてのもうひとつの重要なテーマです。

知的財産部門では、グローバルな権利化を目指し、権利化された特許権、意匠権、商標権などを活用して企業経営上の競争優位に立つことを役割として担っています。

また、著作権、営業秘密など知的財産（権）あるいは無形財産全般について広く掌握し、第三者との間の契約締結や紛争解決も担当しています。

| 体制

知的財産部門は、各開発関連部署が強い連携を図ることを目的に組織された開発本部内に位置しており、日頃から関係部署と連携を密にしながら研究開発段階で生まれる知的財産の資産価値の最大化、有効活用を推進しています。

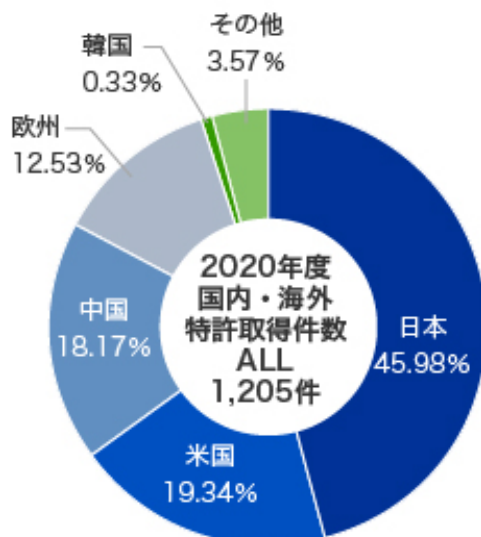
活動実績

カシオは、これまで蓄積してきた知的財産を積極的に活用し事業を守る活動を行うとともに、カシオが持続的成長をするために必要な研究・開発を継続的に行い、新たな知的財産を生み出せるように知財活動環境を整備しながら、さまざまな活動を行っています。

1. 特許出願・権利化活動

重点分野に対する出願・登録（選択と集中）による特許網の構築および、「質の向上」による有効特許の取得活動を積極的に推進しています。また、米国のみならず、中国、その他のアジア諸国におけるグローバルな特許出願・権利化活動にも取り組んでいます。

グローバルな特許取得状況（2020年度）



2. 知的財産権の活用

単に創出された発明などを権利化するだけでなく、事業の自由度の確保（他社からの攻撃を防ぐ）や、他社に対するライセンス供与（クロスライセンス含む）による収益の確保、また、知的財産を事業参入障壁として利用し、他社の参入を排除するなど、企業経営上の競争優位に立つための活動を行っています。特にカシオの模倣品に対しては厳しく対処しており、徹底的な排除活動を行っています。

3. 特許技監制度

優れた知的財産を継続的に創出させるために1994年にスタートした制度です。知的財産力の強化により事業の強化発展を図る目的で、技術理解度が高く、かつリーダーシップがとれる優秀な技術者を、「特許技監」として事業部ごとに配置しました。自部門内部の立場から知的財産部門と協力して自部門の知財力強化に取り組んでいます。

具体的な活動内容は、次のようなものがあります。

1. 自他社の技術動向・開発動向の把握をベースにした特許活動計画の策定および目標管理
2. 発明の発掘・ブラッシュアップ
3. 出願の評価、事業方向に沿った権利化の方向性判断、権利維持の評価など
4. 他社の特許調査、特許回避、特許リスク管理
5. 知財を核とした新規事業の創出

4. 発明褒賞制度

カシオは、1968年より、社員の発明・創作の貢献に対する「褒賞制度」を設けており、発明・創作者のインセンティブを高めることで、社内技術者の新技術への挑戦意欲を隆盛する活力源としています。また、法律を遵守する立場から、2005年4月の改正特許法第35条（職務発明）の施行に合わせて、知的財産規程を改訂し、発明者が規程改訂に意見参加できる協議プロセス、発明者が褒賞額について異議を申し立てられる制度などの環境を整備しました。また、職務発明の権利帰属の不安定性を解消する目的で2016年4月に改正特許法第35条（職務発明）が施行されることに伴い、「他社社員との共同発明手続き問題」、「職務発明の二重譲渡問題」等を解消するため、特許を受ける権利の帰属を原始的に使用者（会社）とする規程改訂を行いました。さらに、2020年10月に事業貢献する技術開発、発明創出およびデザイン創出の活性化を目的として、褒賞評価の基準等を見直し、発明者・創作者のインセンティブをより高めた褒賞制度への規程改訂を行いました。今後も引き続き、発明者・創作者の要望などを踏まえ、時代や環境に即して規程改訂を行っていきます。知的財産部門はこの褒賞制度に基づき、知財成果を適正に評価し、優秀なエンジニアやデザイナーに対する表彰と褒賞を行う活動を行っています。

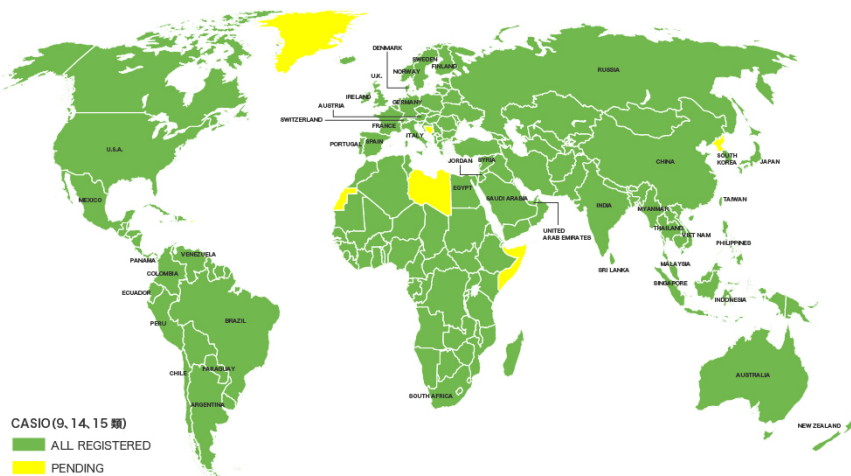
6. ブランド支援活動

「CASIO」ブランドの権利保護

カシオは、グローバルな企業活動を円滑に遂行するために、事業品目を中心にワールド192の国と地域において、1,660件の商標権を取得し、「CASIO」ブランドを保護しています。また、「CASIO」の商標権をより強い権利とするために、「CASIO」商標の著名性の認定を得る為の活動を行っており、複数の新興国において著名性の認定を得ています。

近年、「CASIO」の著名性に便乗した紛らわしい商標の他社商標出願が、中国やインドなどの新興国を中心に激増しているため、監視・権利化阻止活動を強化しています。

「CASIO」ブランド権利化状況（2021年3月31日現在）

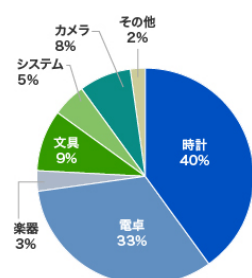


緑色の国は、事業品目の分野で登録済み、黄色の国は一部分野で審査の遅延や、商標制度がない、あるいは政情不安で出願が受け付けられないなどの理由で登録に至っていない国々を示しています。

新規ネーミング、デザインのリスク回避と権利化活動

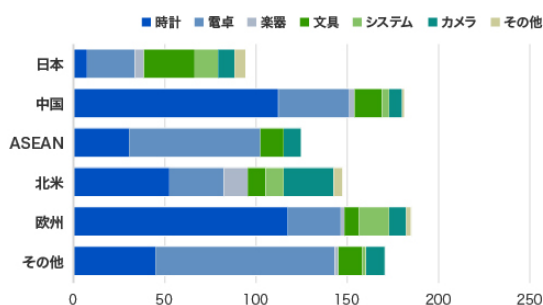
他社の意匠権や商標権の侵害リスク回避と同時に、自社の意匠権・商標権の権利強化による事業支援活動を、積極的に推進しています。

意匠権の権利化状況（2021年3月31日現在）



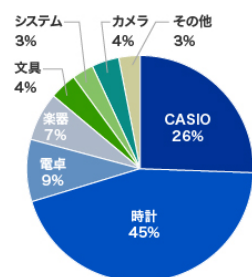
現有効件数:901件

品目別構成比

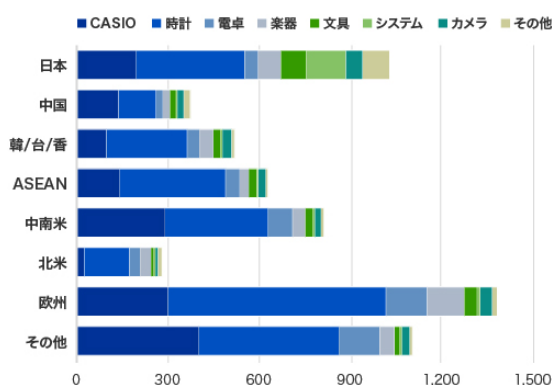


エリア・国別

商標権の権利化状況（2021年3月31日現在）



品目別構成比



エリア・国別

模倣品排除による事業支援・消費者保護活動

近年の情報通信技術の発達によりインターネットを通じて模倣品が広範に広まっています。カシオの製品も模倣品被害の例外ではありません。消費者を偽物による被害から守るため、そしてカシオのブランドを保護しその価値を高めるために カシオでは模倣品対策を担当する部署を設け模倣品排除活動を実施しています。取締当局と協力して模倣品の製造工場および模倣品取扱業者の摘発、税関での差止め、インターネット上での模倣品の監視および排除、知財権侵害業者に対する訴訟を行い、今後も模倣品の撲滅に向けて積極的に対応していきます。

CSR調達への推進



考え方・方針

課題認識

企業活動のグローバル化が急速に進む中、途上国を中心としたサプライヤーにおける人権侵害、労働問題、環境破壊などが顕在化するようになり、企業は、自社のみならず、サプライチェーン全体でサステナビリティの取り組みを行うことが必要であることをカシオは認識しています。



カシオグループとの関わり

カシオは、時計、教育関数、楽器その他の事業を行っていますが、国内、中国、およびアセアンのサプライヤーから幅広く資材を調達しています。これら国内外のサプライヤーで人権侵害、労働問題、環境破壊などが引き起こされた場合、販売先との取引停止やブランドイメージの低下、労働ストライキや訴訟への発展などのリスクにさらされる可能性があります。また、サプライチェーン全体でサステナビリティの取り組みを行うことで、上記のような社会・環境リスクを低減するだけでなく、安全かつ安定的に資材を調達することが可能となります。そのため、カシオはサプライチェーンを通じて、社会的責任を遂行して行くことが大切であると考えます。

方針

カシオは、公正で公平な取引のもと、法令・社会規範の遵守、人権・労働・安全・健康への配慮、生物多様性の保全や化学物質のリスク管理などによる環境保全への配慮等の社会的責任をサプライチェーンを通じて遂行する為に、「資材調達方針」を制定しています。お取引先のご理解・ご賛同によるパートナーシップ体制の構築によりCSR調達水準のさらなる向上に取り組んでいます。

資材調達方針

カシオは、公正で公平な取引のもと、法令・社会規範の遵守、環境保全への配慮等の社会的責任をサプライチェーンを通じて遂行する為にお取引先とのパートナーシップを強化しながら次のとおり取り組みます。

1 公正で公平な取引

カシオは、国内外を問わずお取引先（候補）に対し広く門戸を開き、定められた手順による調達業務と、機会均等に接する公正・公平な取引を行います。

2 法令・社会規範の遵守

カシオは、調達活動に際し、法令・社会規範（児童労働・強制労働・差別の禁止、人権の擁護、紛争鉱物の不使用、結社の自由、団結権及び団体交渉権をはじめとする世界各国の法律・基準・条約、更に反社会的勢力との一切の関係遮断）を遵守します。そのため、カシオは必要な資材を提供していただくお取引先にも法令・社会規範の遵守をお願いします。

3 環境保全への配慮

カシオは、「カシオ環境ビジョン2050」「カシオ環境宣言2020」に基づき、お取引先との連携による地球環境に充分配慮した調達を行い、地球環境の保全に貢献していきます。

4 お取引先とのパートナーシップの強化

カシオは、お取引先との、技術開発力の融合と補完、サプライチェーンでの連携、法令・社会規範の遵守と地球環境保全等、多岐に渡る相互理解に基づく信頼関係を強化し、互いの発展を追求します。

5 お取引先の選定と取引継続の方針

カシオは、取引の開始・継続にあたり、法令・社会規範の遵守、環境保全への配慮、適正な情報保護、他者の知的財産の尊重、健全で安定した会社経営、優れた技術開発力、あるべき価格と品質の確保、安定供給の確保、電子商取引への対応等を総合的に判断し、取引の開始・継続を行います。

6 あるべき価格と品質の確保

カシオは、世界中のお客様から厚い信頼が得られる最良の商品を安定供給する為、あるべき価格と品質の確保に努めます。

7 私的な関係の禁止

カシオは、すべての従業員にお取引先と個人的な利害関係を持つ事を禁じております。

カシオは、「資材調達方針」をお取引先とともに遂行するために、その指針となる「お取引先さまへのお願い」を制定しています。日本および海外のお取引先すべてにご賛同をいただき、社会的責任を果たしていきます。

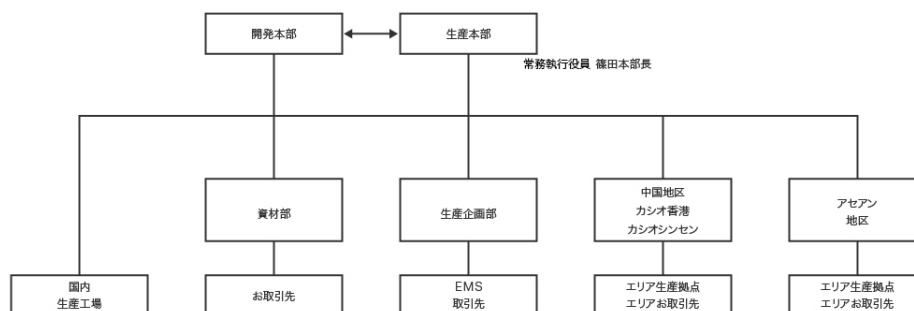
また、定期的なモニタリングの仕組みを導入しており、サプライチェーンでの取り組みをさらに向上させていきます。

> お取引先さまへのお願い

体制

常務執行役員 生産本部長が責任者となり、カシオ計算機のサプライチェーン統轄部内にCSR調達推進の担当組織を設置し、CSR推進部門などの関連部門や生産拠点と連携を図りながら、サプライチェーン全体でのCSR推進に努めています。

また、カシオの従業員における不正やコンプライアンス上の違反があった場合にお取引先からの通報を受け付ける窓口として「取引先ホットライン」を設置しています。



カシオのサプライチェーン

カシオは、日本、中国地区、アセアン地区で幅広く調達を行っています。

調達金額でみると、その比率は日本が約35%、中国地区が約54%、アセアン地区が約11%となります。

目標と行動計画

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	2020年度の目標とKPI	2020年度実績	評価	2021年度の目標とKPI
CSR調達の推進	(1) 各拠点・お取引先のCSR教育 中国にて訪問監査実施	各拠点・お取引先のCSR教育 中国にて8社に対して訪問監査実施	○	(1) 各拠点・お取引先のCSR教育 中国およびタイにて訪問監査の実施 延べ10社目標
	(2) CSRアンケートの実施	世界455社のお取引先にCSRアンケートを実施 455社中454社より回収	○	(2) CSRアンケートの実施 すべてのお取引先に対してCSRアンケートを実施、すべてのお取引先より回収する

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーンでのCSR調達

｜ 遂行指針の共有

カシオは、その生産活動の大半を海外の自社工場と生産委託先（EMS）に展開しており、毎年中国華南地区において、資材調達方針説明会を開催しています。

当初は、カシオから一方的に方針を説明し、取り組みを要請する場でしたが、2009年度からは、特に取り組みの優れたお取引先にCSR推進改善事例の発表を行っていただき、事例・対応ノウハウの共有化を図るなど、お取引先参加型の「双方向コミュニケーション」の場への転換を図り、お取引先とカシオと協働で「CSR遂行水準の向上」を目指しています。

また、国内の新規お取引先等との間で締結する「取引基本契約書」については、2009年6月に、法令の遵守、人権尊重、環境保護などに関する条項を追加し、その遵守を謳っています。

また、2019年より日本においても「事業方針説明会」を開催し、その中で資材調達戦略、方針について説明しました。

これにより、カシオは、世界の主要な調達先との資材調達方針の説明の場を設定し、積極的な情報共有、情報交換を行い相互の密接な関係構築を行っております。



｜ 日本での事業方針説明会

2019年、お取引先約150社、200名をご招待し、事業方針説明会を開催しました。

しかし、2020年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で開催を見送りました。2021年についても開催は未定ですが、お取引先とコミュニケーションは継続していきます。

お取引先の声



新デンシ株式会社
代表取締役社長
丸山 高生

【特色ある技術と信頼される品質づくり】

弊社は、創業以来コイル巻線を中心とした各種磁気応用製品の製造販売を主な事業とし、各種巻線コイルの開発から試作、量産までを国内・海外の工場で行っております。

カシオ計算機様とは1986年の時計ムーブメントコイルの生産開始以降、電波アンテナコイル、チョークコイルなど、開発から量産まで長きに渡りお取組みをさせていただいております。特にムーブメントコイルにおきましては、その協業の過程から今では超極細線といわれる銅線を安定的に巻ける技術を有するまでになりました。

我々はそれらの部品が世界的ブランドG-SHOCKを始めとしたカシオ計算機様が展開する各ブランドに搭載されていることに大きな誇りを持ち日々生産をしております。

今後とも安定・継続・革新をモットーに、「資材調達方針」に賛同し、CSR活動にも強化を図り、カシオ計算機様にとって強力なパートナーとして貢献させていただければと思っております。

中国での資材調達方針説明会

カシオは、その生産活動の大半を海外の自社工場と生産委託先（EMS）に展開しており、毎年中国華南地区において、資材調達方針説明会を開催しています。

しかし、2020年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で開催を見送りました。2021年についても開催は未定ですが、お取引先とコミュニケーションは継続していきます。

遂行管理の徹底

CSR調達の遂行状況について確認するため、2007年度より、日本国内の主要なお取引先に対して企業の社会的責任（CSR）遂行に関するアンケート調査※1を開始し、2009年度からは対象を中国とタイのお取引先まで拡大して実施しています。

2012年度より、2011年度の調査結果や社会環境の変化を踏まえてアンケートの見直しを行い、重複する項目を整理し、新たなテーマとして「紛争鉱物不使用方針」について追加しました。

2020年度のアンケート調査は、日本国内では156社の実施に対して155社から回答（回答回収率99.4%）をいただき、お取引先のCSR遂行への関心の高さを実感しました。また、中国 233社・タイ66社、海外合計299社の実施に対してすべてから回答（2019年同様回答回収率100%）をいただき、お取引先のCSR遂行への関心の高さを実感しました。カシオでは、これらアンケート回答の集計・分析を行い、その結果とともにカシオが目指すCSR調達のあるべき姿についての考え方をフィードバックし、各社の改善活動を支援しました。

また、中国とタイの主要お取引先に対しては、2010年度から、海外拠点で上げたCSR推進プロジェクトの現地スタッフと一緒にお取引先立入調査を行い、2011年度からは、現地スタッフ中心に自主的に立入調査を計画し、訪問先数も拡大展開しています。

2020年度は、中国において、8社の立入調査を実施しました。新型コロナウイルス感染拡大による活動中断時期もありましたが、これまでで主要なお取引先への立入調査をおおむね実施しました。今後さらに、サプライチェーンへのCSR遂行浸透に向けて立入調査を継続します。

また、当社製造拠点3工場において、大手流通顧客様よりの要望を受けたCSR関連の監査を受け入れました。

※1アンケートの項目は（社）電子情報技術産業協会（JEITA）版「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」に準拠しています。

(1) 人権・労働 (2) 安全衛生 (3) 環境 (4) 公正取引・倫理 (5) 品質・安全性 (6) 情報セキュリティ (7) 社会貢献

> [アンケート項目詳細については、こちら](#) (PDF / 75.5KB)

アンケート結果

アンケート依頼 お取引先数 総数476社

全問回答 お取引先数 476社 (回答率100%)

CSR項目カテゴリ別回答状況

<中国・タイ>

日本で2017年度より実施しました、これまでの抽象的な5段階評価（例えば、5：十分にできている、3：十分でないができていない、1：できていない）という評価基準に対して、2018年よりすべての質問項目に対して具体的に評点ごとの達成レベルを表記して、客観的に取引先の取り組みの現状を把握していただき、さらなる改善に向けた指針を明確にするものとなりました。

これにより、評価点数は2019年までより低くなっていますが、緊急に対応すべき重大な問題は発見されませんでした。また、取引先ごとに順次改善すべきポイントを明確にし、改善に向けた取り組みをお願いしました。

中国・タイにおける CSR項目カテゴリ別回答

	CSR項目カテゴリ別回答
0 社会的責任（CSR）推進全般 (全社経営方針、行動規範、体制、情報公開)	3.8
I 人権・労働	4.5
II 安全・衛生	4.4
III 環境	4.4
IV 公正取引・倫理	4.4
V 品質・安全性	4.7
VI 情報セキュリティ	4.4
VII 社会貢献	3.8
(合計)	4.3



<日本国内>

お取引先ごとに順次改善すべきポイントを明確にし、対話を行って改善に向けた取り組みをお願いしました。

日本国内における CSR項目カテゴリ別回答

	CSR項目カテゴリ別回答
0 社会的責任（CSR）推進全般 （全社経営方針、行動規範、体制、情報公開）	3.7
I 人権・労働	4.4
II 安全・衛生	4.3
III 環境	4.3
IV 公正取引・倫理	4.0
V 品質・安全性	4.5
VI 情報セキュリティ	4.1
VII 社会貢献	3.3
（合計）	4.1



新規お取引先の選定

カシオでは、資材調達方針に基づき、新規お取引先との取引の開始にあたり、法令・社会規範の遵守、環境保全への配慮、適正な情報保護、他者の知的財産の尊重、健全で安定した会社経営、優れた技術開発力、あるべき価格と品質の確保、安定供給の確保、電子商取引への対応等を総合的に判断し、取引を開始します。

お取引先とのグリーン調達の推進

カシオでは、お取引先の協力のもと、カシオ計算機CS本部技術企画部が中心となって地球環境に配慮したグリーン調達を推進しています。

詳細については、[こちら](#)

CSR展開のステップ



紛争鉱物問題への取り組み

アフリカのコンゴ民主共和国（DRC）やその周辺諸国で採掘される一部の鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金）は、非人道的行為を行う武装勢力や反政府勢力の資金源となり、さらに紛争、人権侵害、環境破壊などを引き起こす可能性があることから、「紛争鉱物」と呼ばれています。

カシオグループは上記人権侵害や環境破壊に加担する意思はなく、紛争鉱物は使用しない方針であり、お取引先と連携を図りながら、紛争鉱物不使用の取り組みを進めていきます。

このため、2013年1月には、「資材調達方針」と「お取引先へのお願い」に紛争鉱物の不使用を追加・改訂しました。また、CSR調達の遂行状況の確認のためのアンケートを実施の際、日本国内のお取引先に対しては、紛争鉱物不使用方針の項目を追加し、調査を行いました。

2013年度からは、RMI/GeSI紛争鉱物報告テンプレートを活用して、カシオグループ協働で国内海外のお取引先に対して紛争鉱物に関する調査を行い、2020年度は、480社から回答をいただきました。（回収率99.6%）

手順通り厳密に実施すると、サプライチェーンを精錬事業者まで遡って調査を行う必要があるところに紛争鉱物調査の難しさがあり、米国における業界の動向、お客様の反応、その他各国及びEUの動きなどについて、継続的に情報収集を行っています。

なお、コンゴ民主共和国（DRC）やその周辺諸国で採掘された鉱物であっても、同地域における紛争などに関わらない、合法的に採掘・取り引きされた鉱物については使用していく方針です。

またカシオは、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）「責任ある鉱物調達検討会」に加盟しており、業界連携によるサプライチェーンへの紛争鉱物調査活動の向上に取り組んでいます。

| お取引先における温室効果ガス削減

カシオは温室効果ガス排出量について、自社の事業活動による排出（スコープ1、スコープ2）と、上流および下流に位置するバリューチェーン全体における排出量（スコープ3）を把握、算定しています。中でも、全体の温室効果ガス排出量の60%以上を購入した物品・サービスにより占めています。この部分の温室効果ガスの削減のため、主要サプライヤーへの温室効果ガス削減の目標設定への働きかけを中心に、バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の削減活動を推進していきます。

活動の初年度として、2020年度CSRアンケートの中で現状の取り組み状況を確認させていただきました。

2021年度からはさらに、お取引先ごとの温室効果ガス排出量や、実際の取り組み活動の実態確認を進めています。

2020年度の結果を踏まえて、来年度以降の活動方針を定め、毎年PDCAサイクルを回し、全社目標としている温室効果ガス排出量を、2018年度基準で2030年度までに30%削減することを目指します。

働きやすい職場環境の提供とダイバーシティの推進



考え方・方針

| 課題認識

「モノ」・「金」・「情報」等の経営資源の中でも、全ての企業活動を実際に行うのは「人」であり、厳しい企業競争に打ち勝ち、カシオがより拡大発展していくためにも、この「人」という経営資源の価値を常に最大化していく必要があります。

また、少子高齢化、労働力人口の減少、働き方の多様化といった課題に対応するため、従業員一人ひとりがさらに活躍できる職場環境の整備が必要不可欠であると認識しています。



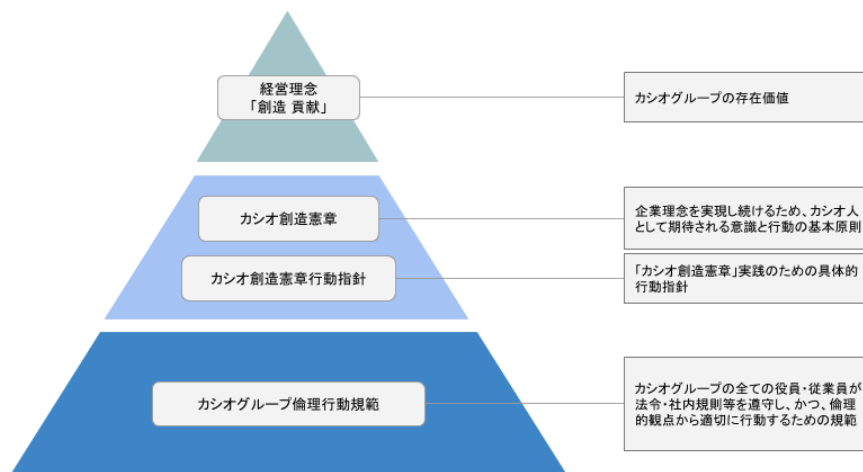
| カシオグループとの関わり

カシオグループは約10,000名の従業員が在籍し、多様な個性や能力を持った人材がいます。カシオがより拡大発展していくには、こうした人材の力を最大限に発揮できる環境を提供し続ける事が必須課題となります。

もし、時代が変化する中で人事制度や職場環境が新たな要請に応えられない事態が生じた場合、企業組織としての活力が失われ、競争力を失いかねません。そこで企業として社会や従業員の変化に常に敏感であると共に、変化に適切に応じた職場環境の整備が重要であると考えます。

| 方針

当社には企業理念を実現し続けるため、カシオ人として期待される意識と行動の基本原則を示した「創造憲章」があります。しかし、これらは掲げてあるだけでなく、実践され具現化されなければ、何の意味もありません。この実践・具現化とは、まさに従業員全員の仕事を通じての活動そのものであると言えます。



「カシオ創造憲章」実現のために「倫理行動規範」にて以下が定められています。

働きやすい職場環境の構築

- ・ 私たちは、互いの人格、個性、文化的背景、価値観、意見等の多様性を受け入れ、それを融合してより良い職場環境を創造していくよう努めます。
- ・ 私たちは、ワーク・ライフ・バランスの重要性を理解し、多様な働き方を柔軟に受け入れます。
- ・ 私たちは、安全かつ衛生的で快適な職場環境を維持し、日常から事故、労働災害等の防止や疾病の予防に努めます。
- ・ 私たちは、健康を保持・増進するための取り組みに積極的に参画します。また、自分自身の健康だけでなく、周囲の健康にも配慮します。

上記方針の基に従業員が最大限に力を発揮できる環境構築に向けて取り組んでいます。

| テーマ

新しい企業風土確立に向けた人事改革

経営戦略との連動により、持続的成長と発展を遂げるための企業風土確立に向けた、人事改革の取り組みを推進しています。以下3点を基本理念に組織と人材の活性化を図ります。

- ・ 全員で常に新しい顧客価値を生み出す革新的で活力のある職場づくり
- ・ 創造・変革行動を喚起し、貢献度、成果に適正に報いる処遇・評価システム
- ・ 社員の自律的な職務遂行とキャリア形成をサポートする人材開発システム

働き方改革の推進

社員一人ひとりが、働きやすく、かつ働きがいのある職場を創り、社内の活性化を図るために、在宅勤務制度、時差勤務制度、勤務時の服装の自由化の導入、およびオンライン会議の活用等、働き方改革を推進中です。

ダイバーシティの取り組み

性別、国籍、年齢、障がいの有無を問わず、全従業員がやりがいを持って、生き生きと働いている状態を実現する為にダイバーシティの取り組みを実施しています。

目標と行動計画

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

2020年度の目標とKPI	2020年度実績	評価	2021年度の目標とKPI
育児休業取得率 90%以上維持継続 育児休業復職率 90%以上維持継続 (契約社員含む)	育児休業取得率 100% 育児休業復職率 100% (契約社員含む)	◎	育児休業取得率 90%以上維持継続 育児休業復職率 90%以上維持継続 (契約社員含む)
女性採用比率 25%以上	2021年4月入社30名中、女性5名 (16.7%)	△	女性採用比率 25%以上
障がい者法定雇用率 連結2.3%以上	障がい者雇用率 連結2.29% (2021年4月現在)	○	障がい者法定雇用率 連結2.3%以上

人材活用と職場環境の整備

ダイバーシティと働きやすい環境づくり

女性の活躍支援

カシオではあらゆる女性社員が能力を最大限発揮できることを支援する目的で継続的にさまざまな施策を積極的に推進しています。意欲と能力のある社員を積極的に登用し、女性の幹部社員数は2010年度の4名から2020年度は32名となりました。

掲げていた「2020年までに管理職に占める女性比率を5%とする」という目標は未達でした。改めて再設定を行いながら、女性活躍推進に関するさまざまな施策を全社的に継続的に実施し、キャリア形成支援を積極的に推進していく予定です。

また、女性の新卒採用比率がやや少ない年もあったため、「2020年度春入社より毎年、新卒採用の女性比率を25%以上とする」という目標を定め、女性への積極的PR等を行うことにより、女性応募者を拡大していきます。



女性幹部社員比率推移（カシオ計算機）

年度	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
女性幹部社員数 (マネジャー数)	13 (5)	16 (8)	20 (10)	20 (9)	24 (10)	24 (11)	27 (10)	26 (11)	30 (11)	32 (12)
女性幹部社員比率 (マネジャー比率)	1.3% (1.5%)	1.7% (2.1%)	2.0% (2.0%)	2.1% (1.9%)	2.6% (2.1%)	2.6% (2.3%)	2.9% (2.0%)	2.9% (2.3%)	3.6% (2.8%)	4.1% (3.2%)

障がい者の雇用・活躍支援

カシオでは、障がいのある方でも、一人ひとりの能力や適正を最大限に発揮できるよう、環境整備を進めています。採用前には要望に応じて、職場での体験実習を行い、実際に職場で働いた際の不安を取り除き、予想していた内容とのギャップをなくすようにしています。

また、入社後の施策として、グループ全体で「入社後フォロー制度」を導入し、活用しています。これは、障がい者が入社後に、不安や問題を一人で抱え込まないように、定期的に面談を行うもので、問題があった場合の早期解決や、実際に職務を遂行した上での職務適性の確認、時間経過によって障がいに変化した場合のケア実施など、職場と障がい者双方の意見を鑑みて常に最適な環境を目指し、職場定着率の向上に努めています。また、会社行事には、聴覚障がい者への情報の伝達のために手話通訳を実施しています。

また、障がい者の安全面の確保を中心とした環境整備、障がい者が働く職場の意識向上施策、さらなる職場定着施策等について、障がい者の意見も取り入れながら、働き続けやすさの向上を目指した取り組みを行っています。

また、2021年4月より屋内型農園での雇用を導入しました。これは、従来のオフィス環境では就労が困難であった方への、機会の拡大、自立支援を目的としたもので、カシオグループとしてこれまで以上に、やりがいをもって生き生きと働き、活躍していただける社会の実現に貢献をしていきます。

障がい者雇用率推移

障がい者雇用率をさらに高めるために、採用強化を推進しています。

	2018年4月1日	2019年4月1日	2020年4月1日	2021年4月1日
カシオ計算機	1.98%	1.88%	2.08%	2.35%
国内カシオグループ	2.14%	1.99%	2.14%	2.29%

外国籍従業員の活躍支援

外国籍従業員が入社後も安心して長く働き続けられるための職場環境づくりに取り組んでいます。食堂メニューの英語併記や宗教戒律としての食事制限に対応するための肉の種類イラスト掲載、母国の重要な行事への参加や数年に1度は母国で家族や親戚に会う機会を設けることを目的とした特別休暇の付与、宗教を信仰する従業員がお祈りをするための社内での個室準備等、言語・文化・慣習などの違いに配慮した取り組みを行っています。カシオの外国籍従業員は、さまざまな職場で個性を発揮しながら活躍しています。



メニューの英語表記（下段）と豚のマーク（右上）



お祈り部屋

高齢者の活躍促進／高齢者への生活・就業支援

カシオでは、定年退職する従業員に対する就業機会の提供と蓄積したスキル・ノウハウのグループ内有効活用を目的とした「シニア社員制度」があります。「シニア社員制度」では、社員時代の実績や定年後に担うべき役割責任に応じて適正な処遇にて継続雇用を行っており、高齢者が今までに培ったスキル・ノウハウを活かして、カシオグループの中でさらに活躍することができる職場作りを進めています。また、介護と仕事の両立なども考慮に入れ、勤務時間短縮や勤務日数を変えられるなどの柔軟な勤務形態があります。

シニア社員任用時の役割明確化

役割期待を明確化し役割や職責に応じて格付し、その格付に応じて処遇が決まります。これにより、活力があり貢献度の高いシニア社員に報いるメリハリの効いた処遇を実現しています。

セカンドキャリアを見据えた自律的キャリア作り支援

役職定年やシニア再雇用後の役割や処遇変化後も引き続き、生き活きと働くためには、その変化に直面する前に、先を見据えたキャリアプランを描き、準備をすることが必要であると考えています。

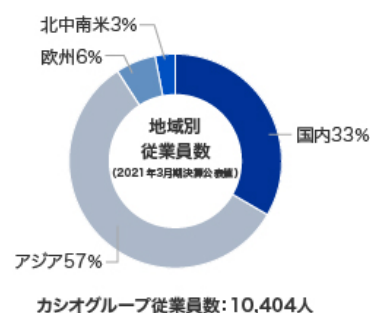
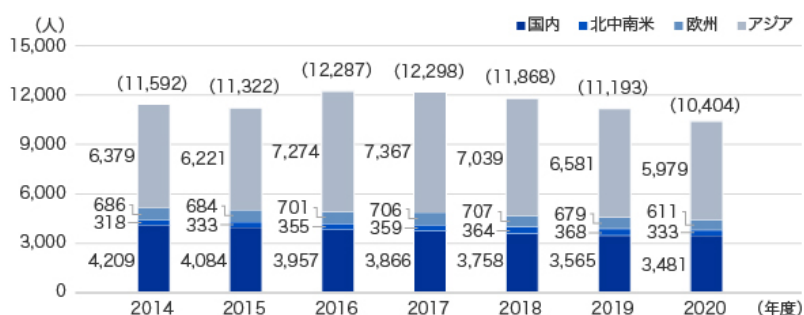
そのため、今後の自律的キャリアを描き、それを実現するために必要なことを考えるキャリア研修を設けています。

また、社外での活躍を希望する社員には、セカンドキャリアの各種支援も行っています。

| 現地人材の積極的登用

カシオグループ事業のグローバル化に伴い、真のグローバル企業として各国に密着したマネジメントを推進するために、海外各拠点にて積極的に現地雇用を実施しています。職種も製造にとどまらず、さまざまな分野で活躍しています。

国内外従業員数（グローバル比率） ※正社員



| 開かれた採用への仕組み

カシオは、「カシオグループ倫理行動規範」に基づき、一人ひとりの人権・人格を尊重し、性別・信条・宗教・人種・社会的身分や障がいなどにかかわらず、働く意欲のある方を受け入れています。

また、政府の就職活動スケジュール指針に基づき、就職活動時期の著しい早期化による学業への影響を最小限にとどめ、日本各地の大学に赴いて任意参加の説明会の実施、WEB媒体での会社紹介セミナー動画の公開、海外留学中の日本人留学生を対象とした選考イベントに参画するなど、学生がエリアや学業の都合によって不利とならないよう、多くの学生への機会提供に努めています。

2020年より、新型コロナウイルスの流行を受け、すべての選考をオンラインでの実施とし、学生の移動による負担、感染リスクを最小限に留める取り組みをいち早く導入しています。

インターンの実施

就職活動期間の短期化により学生が働くということについて考える時間が取りづらくなっている中でカシオは、「働く」とはどういうことなのか、「仕事」とは何なのかを理解してもらうことを目的とし、職場受け入れ型のインターンを実施しています。

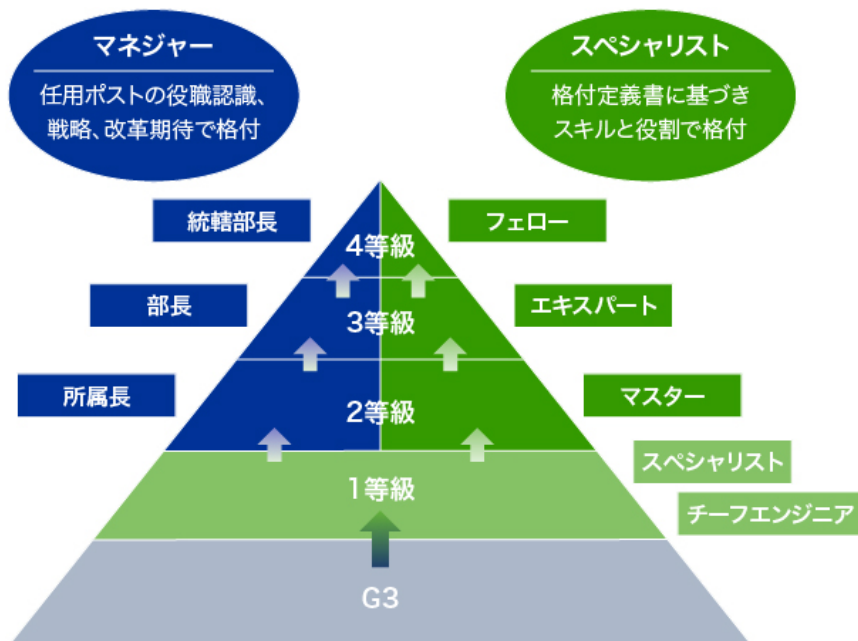
公正な評価・処遇の実現

カシオの人事制度は、「公平／公正」であることを根底に置き、周辺環境の変化とともに、常により良いあり方を目指しています。現在の人事基本方針は、社員個々に任されている役割の大きさによって格付ける「役割主義」と、その役割における職務遂行の結果である成果を中心として評価処遇する「成果主義」によっています。

加えて下記の視点を重視した人事政策を進めることで、社員の成長・活性化と会社の拡大発展を、最高の状態で両立させることを目指します。

- ・ 意志尊重：個人の意志や志向を重視する
- ・ 人材育成：業務に必要な知識、技能の習得機会を創る
- ・ 能力重視：仕事を通して発揮された能力を重視する
- ・ 適材適所：業務の要請に個人希望を反映し行う
- ・ 重点配分：限られた経営資源を最大限有効に配分する
- ・ 安定雇用：能力に応じて働ける職場づくりに努める

幹部社員の格付制度については、2021年度に改定を行い、マネジャーだけでなくスペシャリストとしてのキャリアも具体的にイメージできるよう各格付のスペシャリストの役割／スキルを明確にしました。全職種共通定義表を充実するとともに、職種別の定義表も明確にしました。また、混在していたスペシャリスト呼称も整備しました。



評価制度においては、2019年度に刷新しました。

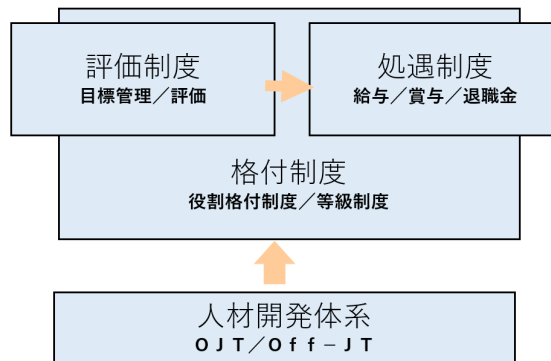
これまでの評価は、半期評価が通期評価と連動をしており、昇給や昇格にも反映されていましたが（単軸）、多様な人材の評価を必要とする現在、評価にメリハリを効かすことが困難になってきました。

そこで新しく、挑戦意欲、行動改革を促進する「複線化」の評価を導入しました。

2020年度には、国内グループ会社にも展開しており、カシオグループとしての統一化を進めています。

- ・ 半期評価（賞与に反映）：目標管理
- ・ 期初に個人ごとの目標（テーマ）を設定し期末に実績評価を行うことをベースに、チャレンジ意欲を尊重し、より主体的な行動を喚起する、チャレンジ目標を導入
- ・ 通期評価（昇給昇格に反映）：半期評価＋プロセス評価
- ・ 将来の成果につながる取り組みを含めた職務遂行プロセス評価を加味

主要人事制度



| 公正な評価・処遇のための教育

評価結果については年2回全社員に対して評価面談を実施しています。制度をより公正かつ適正に運用するために管理職に対し評価者研修の受講を義務付けており、評価／指導／面談スキルの向上に努めています。

さらに、社内Webサイトでは、評価・処遇制度の概要について掲載し、全社員に周知徹底を図っています。

社員情報データ

国内社員数（2021年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	2,116	681	2,797 (80%)
女性	470	214	684 (20%)
計	2,586	895	3,481

(参考)

非正規雇用	586	584	1,170
-------	-----	-----	-------

国内採用者数（2021年4月1日）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	25 (83%)	6	31
女性	5 (17%)	0	5
計	30	6	36

国内平均勤続年数（2021年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	19.7	18.6	19.4
女性	14.6	23.4	17.4
計	18.8	19.8	19

国内平均年齢（2021年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	47.8	47.4	47.7
女性	42.1	47.5	43.8
計	46.8	47.4	46.9

| ワーク・ライフ・バランス支援の取り組み

カシオでは、ワーク・ライフ・バランスの重要性を理解し、多様な働き方を柔軟に受け入れる環境づくりに取り組んでいます。多様な人材が働きやすく、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を目指し、制度や環境の整備を推進しています。

在宅勤務・時差勤務・セルフBIZの導入

2020年より「在宅勤務」「時差勤務」「セルフBIZ」を導入しました。「時差勤務」は、社員の健康およびワーク・ライフ・バランスを向上させることで、業務に集中できる時間を確保し、パフォーマンスの最大化を図ることを目的としています。また、「セルフBIZ」の導入により、服装規定を「各自がTPOに合った服装を選択する」というガイドラインに統一しました。

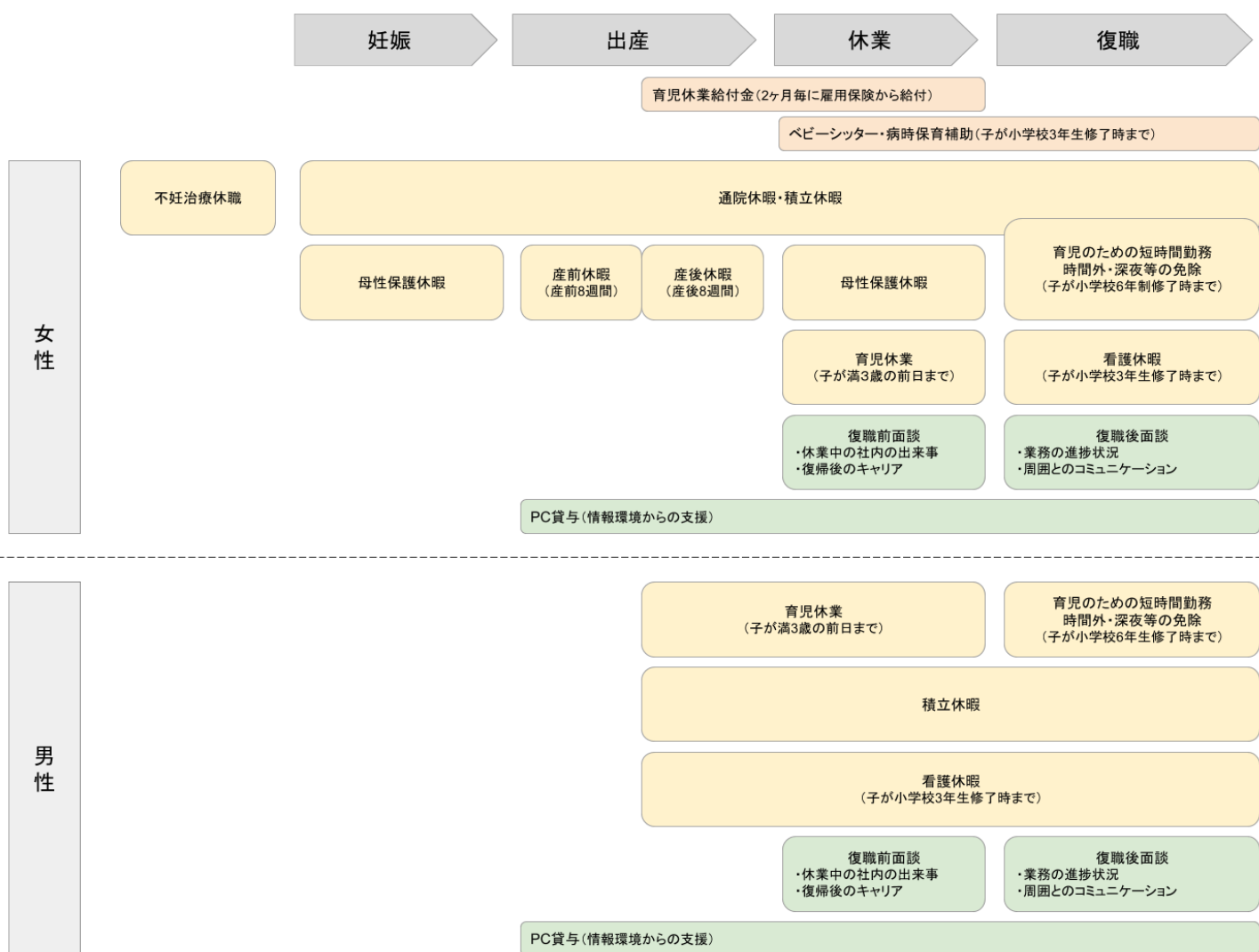
副業・兼業の導入

2020年3月から柔軟性ある多様な働き方のひとつとして、副業・兼業制度を導入しました。全社員を対象に、業務委託契約や個人事業主として勤務時間外の「副業」を解禁し、50歳以上の社員については、他社に雇用されて勤務する「兼業」を週2日まで認めています。自身のスキル向上や自律性・自主性の伸長、活躍の場を広げるものとして活用されています。

仕事と育児の両立支援

出産・育児などで制約のある従業員が安心して、なおかつ能力が十分に発揮できるような制度を導入しています。育児のための勤務時間短縮制度など各種制度の整備に努めています。

育児支援制度の仕組み（カシオ計算機）



｜ 仕事と介護の両立支援

介護の問題は誰にでも起きうる事であり、しかも突然発生します。カシオでは、介護と仕事の両立を会社ができる限り支援し、介護をしていても仕事のパフォーマンスを落とさず、また、介護による離職を回避できるようにするために、介護支援制度の充実を図っています。

その取り組みの一つとして、介護コンシェルジュデスクがあります。介護が必要になった場合の相談窓口で「誰に相談したらいいかわからない」「ほしい情報がどこにあるかわからない」等さまざまな悩みを相談、解決します。介護の課題解決は一度の相談では解決できないことも多く、長期的な対応が必要で、毎年50人程度の社員に活用されています。

主な相談内容

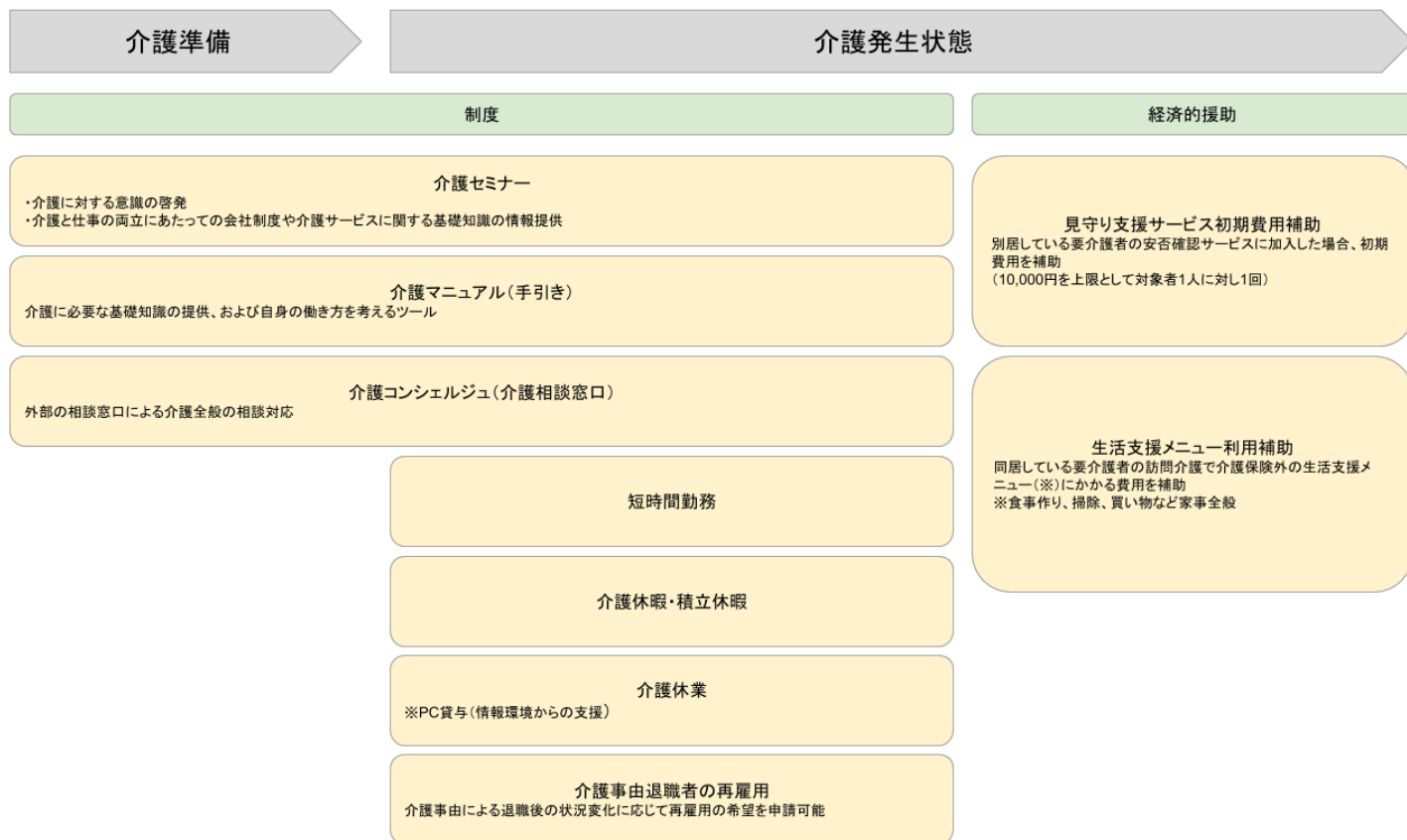
- ・ 介護保険申請代行
- ・ ケアマネジャーの紹介、面談設定
- ・ 海外赴任者の両親介護支援
- ・ 介護サービス事業所紹介、見学設定
- ・ 介護施設紹介、見学手配
- ・ 自費（介護保険外）サービス紹介

また、介護する側とされる側が、ともに気持ちよく生活していくために必要な、介護についての情報サイトを準備しており、ご家族の状態に合わせた、知っておきたい介護のポイントを公開しています。

介護セミナーの実施

第5回の介護セミナーを実施しました。今回はコロナ禍の移動制限による遠隔介護への影響、働き方改革に伴う時差勤務・在宅勤務導入による介護への影響などを交えて、介護保険制度の概要からコロナ禍での仕事と介護の両立について学びました。セミナーはオンラインにて実施し、延べで483人が聴講しています。

介護支援制度の仕組み（カシオ計算機）



育児・介護関連の休業・休暇取得人数および取得率（カシオ計算機）

	取得者数 () 内は男性				
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業制度	55(0)	69(2)	67(7)	68(10)	65(10)
育児休業の復職率	100%	100%	100%	100%	100%
介護休業制度	3(2)	5(2)	4(3)	1(1)	1(0)
育児・介護による短時間勤務	78(1)	85(0)	92(2)	101(1)	89(1)
看護休暇	15(2)	23(4)	21(2)	20(1)	4(1)
介護休暇	4(4)	8(5)	6(5)	9(5)	11(9)

※ 育児休業の復職率は臨時従業員を除く

各種休業・休暇制度

制度	概要
積立休暇	付与から2年が経過し失効する年次有給休暇を、年4日、最大30日まで積立が可能。 本人の私傷病、家族の介護および看護、母性保護措置、ボランティア活動などに利用できる。
リフレッシュ休暇	勤続10年/20年/30年経過時に5日間の休暇が支給される。
配偶者海外赴任帯同休職	配偶者が海外赴任する時に、海外へ一緒に帯同する時に、3年を上限に休職することができる。
不妊治療休職	不妊治療をする場合に、通算1年休職することができる。
時間有給休暇	年次有給休暇を1時間単位で取得することができる。
時間代休	時間外勤務や休日勤務をした際、翌日以降、1分単位で代休取得することができる。 (時間外等の割増手当部分は別途支給)

有給休暇取得率（カシオ計算機）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
有給取得率	72.2%	69.7%	70.4%	73.1%	59.1%

生産性向上の取り組み

全社で抜本的な業務改善・業務効率化を推進し、生産性向上および労働時間削減に取り組んでいます。生産性の向上により、すべての社員がワーク・ライフ・バランスを実現し、生き活きと働くことができる環境づくりに努めています。

時間外実績／年間総労働時間推移（カシオ計算機）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
時間外労働時間（1カ月平均）	18.6時間	18.5時間	17.9時間	17.2時間	16.0時間
年間総労働時間	1,917時間	1,905時間	1,891時間	1,869時間	1,896時間

※ 2020年度は各種休暇の取得が減少し、年間総労働時間が増加

｜ 労使間のコミュニケーション

カシオではユニオンショップ協定を締結しており、管理職や経営に携わる社員以外は、原則全員労働組合に加入しています。経営層と労働組合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おり、良好な労使関係が維持されています。労使間コミュニケーションの中心となるのが、年4回（2月、5月、9月、11月）開催される「労連労使協議会」です。ここでは、カシオグループ全体を対象とした会社業況や労使の意見交換が行われます。さらには、各種労使協議会を設けて、人事制度の円滑な運営に取り組んでいます。

また、人事労務関連の制度改廃については、労使協議した上で実施することが、労働協約で定められており、労使双方の課題認識を共有し、十分な期間をもって実施しています。

労働組合員の構成率の推移（カシオ計算機）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
全社員に対する割合	64%	65%	65%	64%	67%
管理職を除く割合	98%	98%	97%	96%	97%

人材育成

マネジメント

社会的背景

事業環境の急激な変化や多様な働き方など、企業がその変化に柔軟に対応し、成長し続けるためには従来の会社主導の能力開発だけでなく、会社と社員がwin-winの関係をつくり、共に成長し続ける環境をつくっていくことが大切と考えています。



方針

カシオでは、「社員一人ひとりの自律・成長と共に、会社も成長・発展していく」という考え方から、社員それぞれが自律的に必要なスキルを得られるような体制を整備し、社員個人の成長を支援していきます。

特に、各年代のキャリアの節目でキャリア研修や面談の実施、スペシャリストとしてのキャリアを支援する研修の充実、上司の業務支援やキャリア支援向上のための研修を充実するなど、社員のキャリア形成支援の取り組みを強化していきます。

また、各社員に与えられた役割を果たすために必要となるベースの知識やスキルを身につけるための階層別研修については、今後も継続して実施していきます。

体制

人事部では、人材育成にかかわる全社的な施策の検討および全社共通教育の企画、推進を行っています。なお、それぞれの部門で必要となる専門スキルについては、各本部と人事部で連携しながら、企画、推進を行っています。

活動実績

人材開発体制の概要

人材育成体系

	OJT		キャリアサポート制度	OFF-JT							
	現職プロ化施策			階層別研修	選抜型研修	スキルアップ支援	グローバル	その他			
専門職	4等級										
	3等級										
	2等級	育成風土醸成セミナー		マネージャー研修 新任マネージャー研修							
	1等級			キャリア研修30歳 キャリア研修40歳 キャリア研修49歳	アセスメント研修 エンジニア異業種交流研修						
一般職	G3	新任指導主任者研修	キャリアアッププラン シゴトチャレンジ制度			スキル選抜型研修(対人・思考・技術)	海外赴任前研修 通信教育	語学検定(TOEIC)	中途入社者研修	ハラスメント防止研修	メンター制度 技術系販売元派遣制度
	G2										
	G1-2										
	T G1-1	OJT-MAP		2年目フォロー研修 1年目フォロー研修 新入社員研修							
シニア社員											

カシオの人材開発は「挑戦意志に溢れる創造的人材の育成」と「早期の専門分野確立によるプロ化」を目的として、さまざまな制度を整備しています。

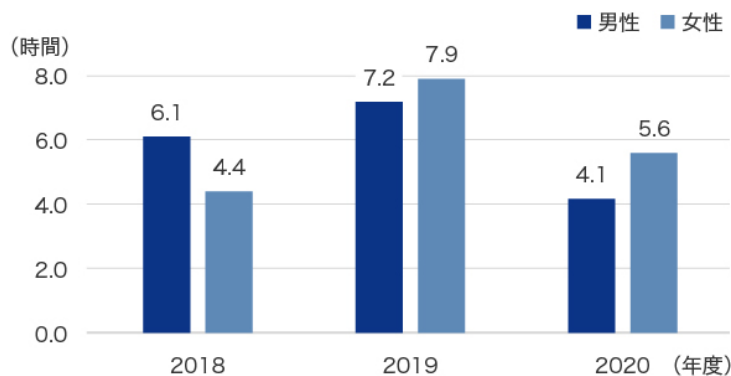
人材開発体系は、OJT（実務を通じたスキルアップ）を重視し、Off-JT（研修制度）を理論習得などの補完的な位置付けとしています。また、社内格付制度の全階層に対して、必要な育成施策を実施し、常に改善・拡充に努めています。

また、社員一人ひとりが自律し、やりがいをもって生き活きと働くための「キャリアサポート制度（後述）」や、年に一度、自身のキャリアを棚卸しする機会を設ける等、自らキャリアを描いていけるサポートをしています。

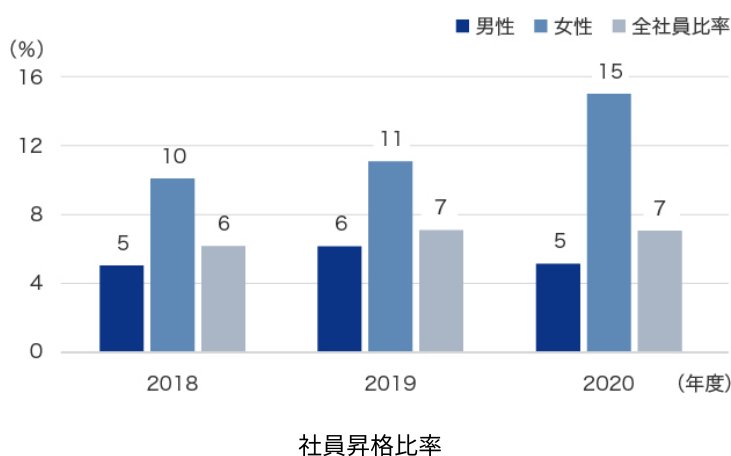
年間平均研修時間（カシオ計算機）

2020年度の年間平均研修時間は、男性4.1時間、女性5.6時間となっています（2019年度は男性7.2時間、女性7.9時間）。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、研修のオンライン化を推進しました。2021年度はオンライン研修と対面研修のハイブリット化を推進し、研修の充実を図り、研修時間を確保していきます。

平均研修時間



業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（カシオ計算機）



人材の活用と育成に関する点検・検査

まず、Off-JT（研修制度）については、各研修を実施の都度、受講者へのアンケートを実施し、その要望・意見を次年度以降の改善につなげています。次に、OJT（実務を通じたスキルアップ）については、キャリアプラン制度（後述）の登録実施時に、人事/人材開発制度全体について意見を登録できる仕組みとしています。さらに、新たな制度を制定する際は、事前のヒアリングや試行実施による検証などを行い、より効果的な運用を目指しています。

2020年度の総括と今後の課題

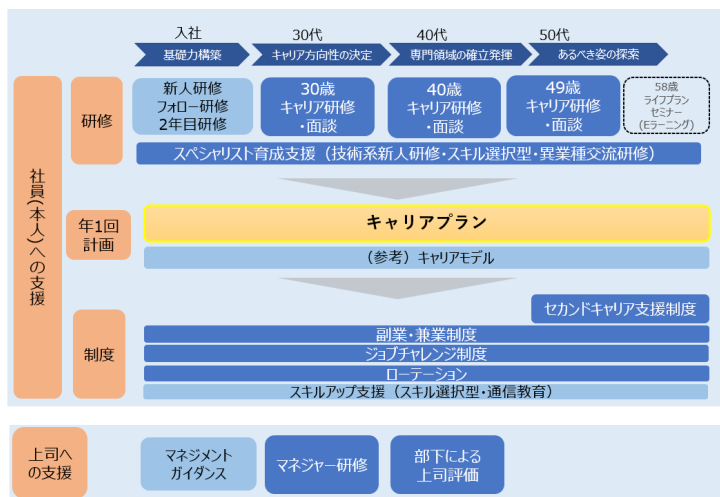
2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、対面研修の実施ができない中、研修全般をオンライン化しました。オンラインの特徴を活かし、短時間研修を複数回実施することで、スキル・知識定着をより効果的に行いました。そして、より安心できる働く環境構築に向け、役員を含めて全従業員にハラスメント研修を実施しました。2019年に導入したキャリアサポート制度は導入2期目を迎え、社員が活き活きと働くために、定期的にキャリアを考えることができる体制が定着しました。また社員の自主性をさらに引き出すためマネージャー向けのコーチング研修の受講も進み、風土醸成の一助となっています。

2021年度は、目的に応じ、オンライン研修と対面研修のハイブリッド化を図ります。また、ニューノーマルな時代に合わせて、多様な社員を効果的に育成できるよう新人研修、OJT担当者、新人配属先管理職向けの研修を体系的に整備し充実を図ります。

｜主な制度の紹介

■キャリアサポート制度

会社や社員の取り巻く環境が変化する中、社員一人ひとりが納得したキャリア形成を実現していくことで、働きがい、やりがいを持って生き活きと働け、かつ、会社も共に成長・発展していけると考えています。そのために社員が年に一度、自身のキャリアを棚卸し、今後のキャリアプランを考えることを軸に、社員一人ひとりが自分自身でキャリアを描いていけるサポートをしていきます。



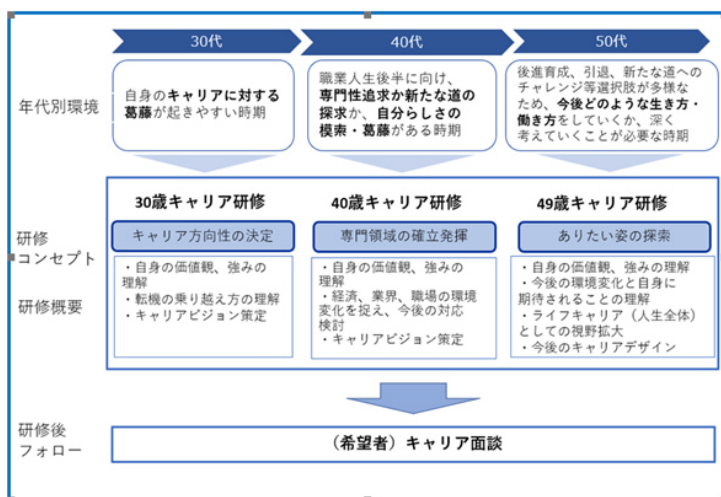
【キャリアプラン】

年に1回、自身のキャリアを棚卸し、今後のキャリアプランを計画する制度です。キャリアプランでは、今後のキャリアの方向性や希望職務内容を申告しています。登録内容は、上司へフィードバックし、育成ローテーション、教育機会等の参考として活用しています。

【キャリア研修】

社員が各年代のキャリアの節目（30歳、40歳、49歳）で自身を見つめ直し、働き方を考える支援として、キャリア研修とキャリア面談を実施しています。

なお、2020年度は150名がキャリア研修を受講しました。今後も継続的にキャリア形成の支援を促進していきます。



【スペシャリスト育成支援】

スペシャリストとしてのキャリアを支援するために、研修メニューを充実し、エンジニア向けに専門性を高めるための研修を拡大、充実していきます。

新人研修では、技術基礎スキルの習得を目的とした集合研修およびクリエイティブラーニングワークショップを実施し、エンジニアとしての基礎力構築を図っています。

また、自身の技術領域の必要スキル獲得のため、スキル選択型研修（専門スキル）を実施しており、必要な科目を約600コースから選択受講できる体制を整備し、専門性向上の支援を行っています。このほか、選抜型の異業種交流研修を実施し、他社のエンジニアとともに課題に取り組むことで能力を相互に学び、刺激しあうことにより、視野の拡大や成長スピードを加速するための支援を行っています。エンジニアの専門性を高めるための施策を今後も検討していきます。

【マネジャー研修】

社員が自律的にキャリアを形成していくためには、上司の適切なマネジメントが不可欠です。そのため、部下が主体的に行動する組織の運営方法や、部下のやる気を引き出すマネジメント手法の習得等、実践的な内容に加え、新しい評価制度における目標（KPI）設定、評価、フィードバック面談についても理解を深めています。

【ジョブチャレンジ】

本制度は、新たな職務や未経験職務にチャレンジしたい人を支援するものです。部門の人材ニーズに基づいて募集を行い、活発なローテーションを図ることで、組織の活性化と適正な配置を実現していきます。

また、従来の配置制度では対象外としていたシニア社員も本制度の対象とし、定年後も今までの豊富な経験を活かして生き活きと活躍できる環境を整備していきます。

【セカンドキャリア支援】

50代・60代の社員が、人生設計を考え、自律的な生き方・働き方を描くために、転進支援サービス、兼業・副業制度を導入し、キャリア実現の支援を行っています。

■新入社員研修／1年目フォロー研修／2年目研修

若年層社員向けの各階層別研修であり、カシオ社員としての基礎を学ぶ場であるとともに、自己のキャリア方向性を考える機会として、入社時・1年目・2年目にそれぞれ実施しています。

2021年度は、ニューノーマルな時代に対応するため、新入社員の研修機会を増やし、OJT担当者向け研修、若手社員を配下にもつ所属長向け研修を実施します。

■スキル選択型研修

一般社員全般を対象として、業務遂行に必要な多様なスキルを効果的かつ効率的に体得する事を目的として制定したもので、社内講座、社外公開講座のさまざまな研修コースから必要なものを選択して受講できる研修体系です。対象とするスキルは「専門スキル」「思考スキル」「対人スキル」の3系統に分類されています。

なお、2020年度より、若手社員を計画的に育成するため、若年層に必要なスキルを体系化しました。新卒入社1年目～5年目の社員は、指定されたスキル選択型研修を年1回必ず受講するよう改定しました。これにより、若年層の基礎力向上を図っていきます。

■TERAKOYA

“伝えたい人”、“知りたい人”を具体的なテーマのあるワークショップやセミナーという共通目的で結びつけ、人的ネットワークと個人
人のスキル向上を図っています。

さまざまな職種、背景を持つ人が、タテ・ヨコ・ナナメを意識せずフラットな関係でワークショップやセミナーを通して同じテーマ・
同じ場で机を囲み、業務に活かすことができる人的ネットワークをつくり、全体としてのコミュニケーションを活性化するためのト
リガーになることを期待しています。

■テクノパワー

技術開発者の活性化および技術の共有化と蓄積を目的として、展示会を中心に毎年開催しているイベントです。社内で生まれた新技術
やノウハウを公募し、技術水準の高い案件や優れたコンセプトの案件を表彰しています。成果発表／表彰の場を設けることで新技術へ
の挑戦を促進しています。

■社内セミナー

社外の先端技術の第一人者や革新的な製品開発・事業創造を成し遂げたイノベーターによる講演会です。主に技術開発者に対して、技
術動向やトレンドの理解/開発マインドの高揚・挑戦意欲の醸成を図る事を目的としています。テーマは、独創性・技術水準が高い先
端技術動向や新商品を生み出す為の発想法、近年は技術トレンドに留まらず多面的な視点から選定し、開催しています。

■語学検定

TOEICやVERSANT等の語学検定も年3回実施しており、効果測定のを機会を継続的に設ける事で学習意欲を促進しています。

｜ 適材適所の実現

2019年度よりジョブチャレンジ制度を導入し、本人意思を重視した適材適所の実現、自律的キャリア形成を支援しています。また、希
望者にはキャリア面談を実施し、自己のキャリア方向性を検討するにあたっての支援を適宜行っています。さらに、各部門長には、配
下の人材開発情報が網羅的に確認できるイントラネット・データベースを公開しており、部門内育成に積極的に活用しています。ま
た、本人のチャレンジを通常の業務にも反映しやすくするために、チャレンジしたい業務を申告し、上司と共有を図り、業務分担、ロ
ーテーション等に役立てています。

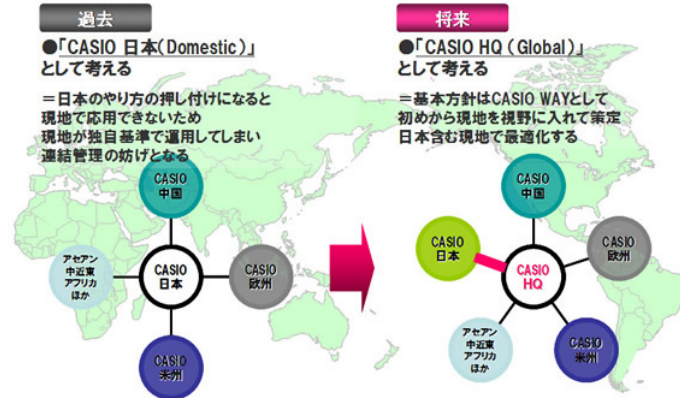
｜ グローバル人事戦略

カシオグループでは、既存事業／新規事業の全事業分野において、世界展開の強化を図っています。海外グループ会社の人事機能強
化、世界基準で活躍できる人材を育成する仕組みの構築など、グローバル人事戦略の構築を開始しています。

目指すべきグローバル人材像

カシオのグローバル社員は、リーダーシップを発揮するために、常にHeadquartersの視点で考える必要があります。日本を世界の中の
1つのエリアと考え、世界を俯瞰して捉えて業務を推進する意識改革の重要性を、さまざまな場面やツールを用いて人事部からメッセ
ージを発信し、社員と共有しています。

目指すべきグローバル人材像



<p>営業</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 世界視野で営業・推進できる ● 海外G会社/社員をマネージ・コーチできる ● 他社含む世界の企業の成功/失敗事例を掌握し次の営業戦略を立案できる ○取引先が国内でも海外でも同様のパフォーマンスを発揮できる 	<p>エンジニア</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 世界視野で研究・開発できる ● 海外提携先社員をコーチできる ● 他社含む世界の企業の成功/失敗事例を掌握し次の商品開発に反映できる ○営業に頼らず海外の顧客ニーズに対応し成功事例を作れる
<p>生産</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 世界視野で管理・購買できる ● 海外G会社/社員をマネージ・コーチできる ● 他社含む世界中の企業の成功/失敗事例を掌握し次の生産計画を立案できる 	<p>スタッフ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 世界視野で企画・推進できる ● 海外G会社/社員をマネージ・コーチできる ○エンジニア/営業/生産/他スタッフが世界視野で役割推進するための最適な仕組みを企画できる



世界で勝てる人材の比率を向上させることが次のビジネス装備になる

世界で勝てる人材

- 国内で勝てる人材要件**
1. 戦略構築力
 2. 事業推進力
 3. チャレンジ変革力
 4. ユーザー価値創造力
 5. 組織人材マネジメント力
 6. 折衝力
 7. 発揮専門性

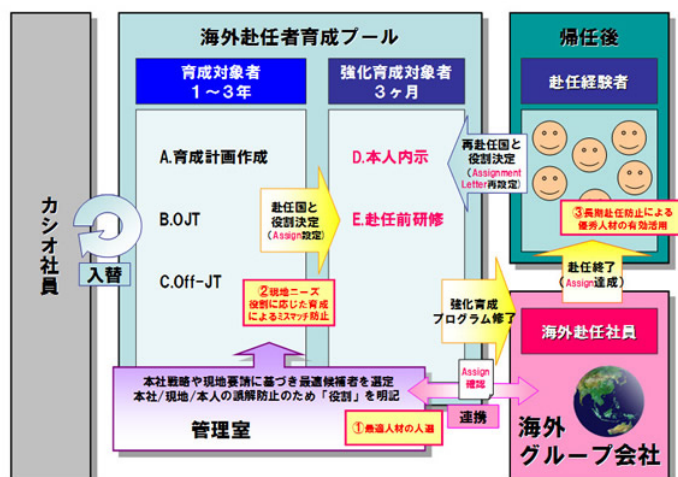
異質な環境で発揮するためには...

- グローバルタレント**
- | | |
|------|---|
| スキル | <ol style="list-style-type: none"> 1. 信頼獲得スキル
...論理で正当性を示しゼロから信頼を得る (vs. 日本式の義理人情) 2. グローバルマネジメントスキル
...現地をマネージ(意思決定)・コーチできる (vs. CASIO 日本 の押し付け) 3. 語学力 |
| マインド | <ol style="list-style-type: none"> 1. アイデンティティ
...立場だけでなく個人でも勝負できる (vs. 単なる組織の一員) 2. 柔軟性/安定性
...海外など異質な環境に適応できる (vs. ネガティブ変貌@海外) 3. 文化・思想相違の尊重
...各国の違いを理解し認められる (vs. 日本優劣思想) |

海外赴任者役割基準の構築

海外赴任適性がある人材を増やすことも重要ですが、海外赴任者にしかできない役割に対してのみ海外赴任をアサインすることで、現地社員との役割分担を明確化し、現地社員の育成・登用の機会を増やすことにも心掛けています。全世界のカシオ社員が適材適所で活躍できるように基準表を策定し、チェック体制を整備していきます。

海外赴任基準表の活用イメージ図

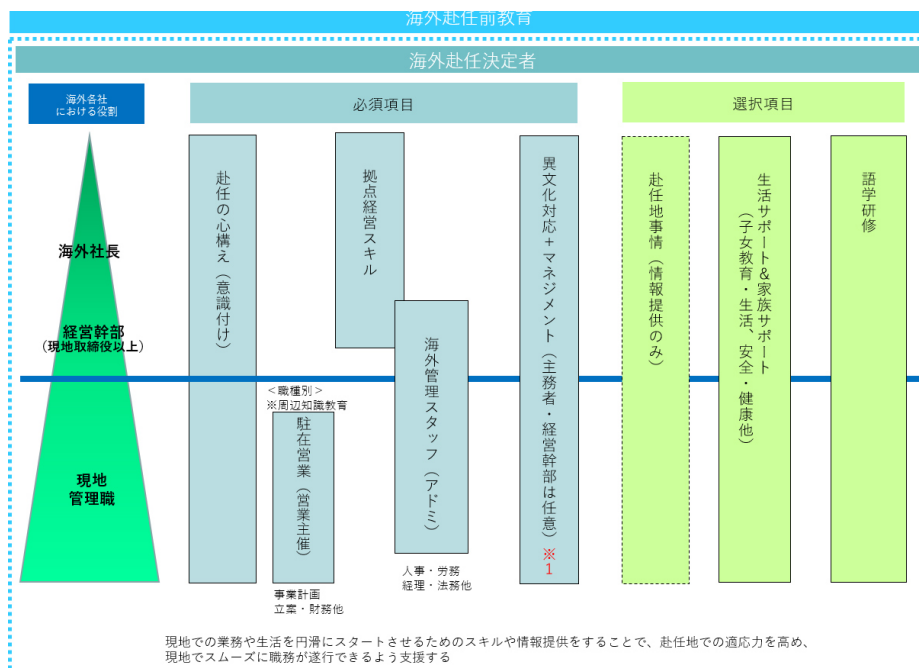


海外赴任決定者に対する現地情報提供や異文化マネジメント力の醸成

赴任決定者に対し、赴任先ミッションに応じた階層別の育成を体系的に実施しています。

経営幹部に対する「拠点経営スキル研修」、全赴任者に対する「異文化対応マネジメント研修」「赴任地事情の提供」を行うほか、拠点での生活サポート強化を目的とし、安全対策や帯同子女のための教育情報を提供しています。

赴任前研修体系

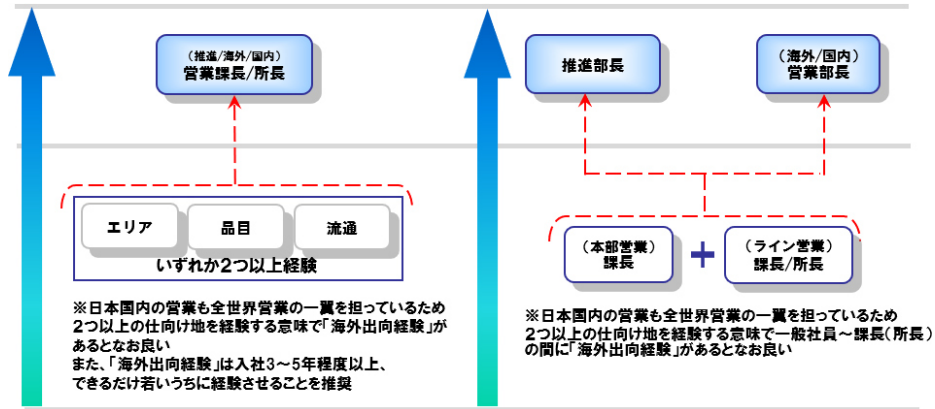


※1 異文化コミュニケーションスキルの習得および多様性の高いメンバーを
マネジメントしていくための実践的なポイントの習得

グローバルキャリアパス

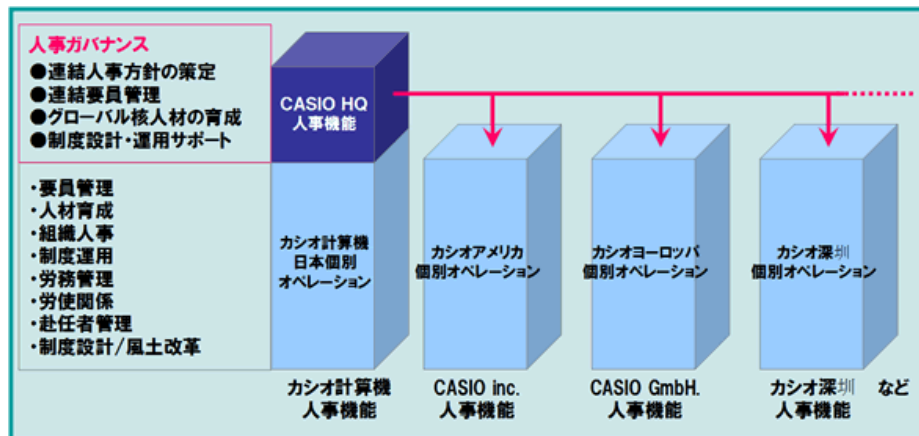
持続的にグローバル人材を育成するためには、人事から社員に対する直接的なアプローチだけでなく、現場で仕事を通じて成長できるように、グローバル人材を育成できる人材をマネジャーとして育成・登用する必要があります。そこで、従来のキャリアパスをグローバルキャリアパスに発展させました。海外営業以外を担当している社員が、少しでも視野を広く持てるように、係長、課長、部長になるまでに幅広い経験を得られるように配置強化しており、今後の育成・配置計画に活かしていきます。

グローバルキャリアパス（営業系）



グローバル人事ガバナンス体制

海外グループ会社では、カシオグループ共通の経営理念を反映しつつ、各国の地域性、価値観、法律等を考慮して運営しています。現地人事部門のメンバーとの直接対話を通して現地の問題や事情、カシオグループとしての思想等、積極的に意見交換や制度設計のアドバイスをを行っています。



労働安全衛生

マネジメント

社会的背景

近年、過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調が社会的に問題視されている状況の中で、従業員の心身の健康の保持増進は重要な取り組みと認識しています。

新型コロナウイルス感染症への対策として在宅勤務制度を導入し、産業医や医療スタッフと従業員間でのオンラインによる面談も開始しました。



カシオグループにおけるリスクと機会

従業員一人ひとりが健康で安全に働くことができなければ、能力を最大限に発揮することはできません。労働安全衛生法をはじめとする各種法律や就業規則に基づき、「従業員の健康保持・増進」と「労働災害の防止・再発防止」の実現を図るため、全ての従業員が安心して働ける職場づくりをグループ全体で推進しています。海外グループ会社においても、当該国の法規制を遵守し、同様に対策を行っています。

方針

カシオグループ倫理行動規範の第4項では、健康を保持・増進する取り組みに積極的に参画することを掲げています。グループ全体で社員の健康を推進しています。

「カシオグループ 健康保持・増進に関する基本方針」

私たちは、健康を保持・増進するための取り組みに積極的に参画します。

また、自分自身の健康だけでなく、周囲の健康にも配慮します。

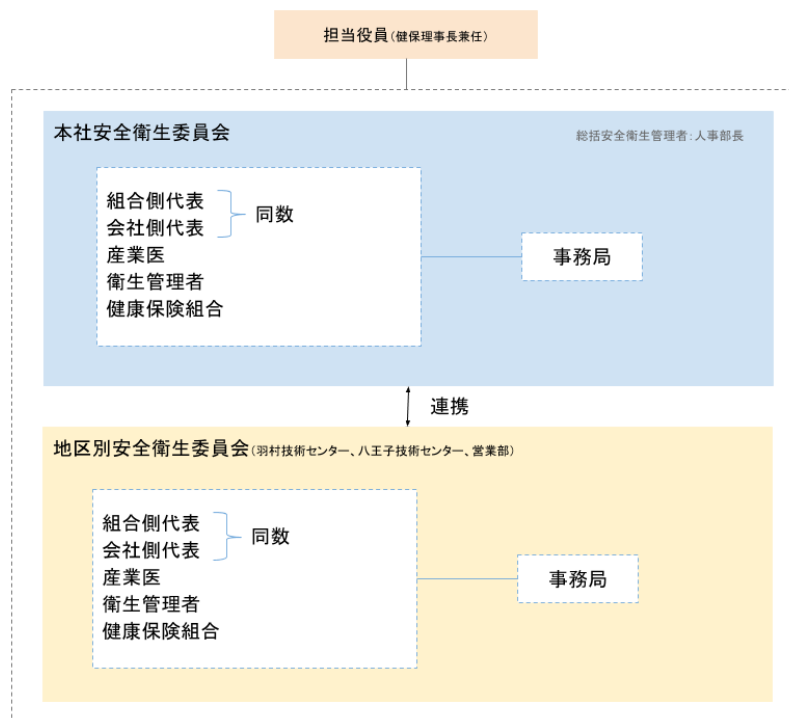
体制

安全衛生・健康管理体制

会社の担当役員が健保の理事長を兼任することで健保と会社の連携がスムーズなものとなり、健保と会社が一体となって、従業員の安全衛生および健康管理を推進しています。

各事業場に設置された「安全衛生委員会」は、会社側と組合側から選出された半々の人数の委員によって構成され、社員の安全衛生に関わる以下の事項を毎月1回審議しています。

1. 従業員の危険、健康障害の防止等に関する基本となるべき対策に関する事
2. 従業員の健康の保持増進を図るために、基本となるべき対策に関する事
3. 労働災害の原因及び再発防止対策に関する事
4. 全3号に掲げるもののほか、従業員の健康障害の防止及び健康保持増進に関する重要事象（労働安全衛生法第22条）に関する事



マテリアリティのKPIと実績

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

2020年度の目標とKPI	2020年度実績	評価	2021年度の目標とKPI
定期健診の事後措置実施率80%以上	<ul style="list-style-type: none"> 事後措置実施率 74.3% <p>(理由1) コロナの影響により、定期健診の受診が遅れたことにより事後措置の実施が遅れたこと</p> <p>(理由2) コロナ禍の医療機関に事後措置の通院を拒む社員が発生したため</p>	△	定期健診の事後措置実施率80%以上を維持
<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 若年向け仕事別レベルアップ研修の実施(8月) 	<ul style="list-style-type: none"> 連結でのメンタル不全率の把握(年度末) 連結で不全率0.5% 新入社員向けEラーニング(10月) 新任役職者向け研修実施(9月、1月) 若年向け仕事別レベルアップ研修の実施(11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 新任役職者向け研修実施 若年向け仕事別レベルアップ研修の実施
<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) 	<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～3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～3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)

活動実績

定期健康診断

定期健康診断は法定項目にとどまらず、社員の健康保持、習慣病予防のための項目を多数追加して実施し、受診率も毎年ほぼ100%となっています。定期健診では、高精度レントゲンが可能なデジタル健診車を使用、35歳以上の従業員は病院での受診とし、胃部検診は高精度レントゲンと内視鏡の選択制にしています。さらに40歳以上の従業員の希望者は人間ドックを受診できるようにしています。事後措置についてもルールを統一化し、有所見者の事後措置実施率の向上を図っています。また、カシオグループ従業員の健康意識向上と健康度に応じた報奨を目的として、定期健康診断結果に基づき付与されるポイントを相応の健康関連商品と交換できる健康増進報奨制度を導入しています。また、海外赴任者に対しても年1回の定期健康診断を義務付け、結果に基づいて産業医による指導が行われています。

生活習慣病対策への取り組み



減塩メニュー

生活習慣病予防について、カシオ健保とともに「運動」「食生活」に焦点をあてた取り組みを進めています。特定保健指導対象者に対して、自身の生活習慣を振り返ってもらい、運動の目標・食事の目標を設定することで生活習慣の改善を支援しています。社員食堂では、カロリー・栄養バランスを考慮した「ヘルシーメニュー」を随時提供しています。

禁煙への取り組み

カシオでは、禁煙に対する取り組みを全世界で進めています。国内グループ会社にて、全社敷地内を禁煙としており、就業時間中は社内外を問わず禁煙としています。カシオ健保では禁煙サポートとしてオンライン禁煙プログラムを導入し、業界でもトップ水準の禁煙成功率を実現しています。

感染症対策への取り組み

従業員の健康への取り組みとして、感染症の予防に対応することの重要性も認識しています。社内掲示にて感染症に関する情報提供や予防の普及啓発や注意喚起をするほか、2018年度からは希望者に対してインフルエンザの予防接種巡回を実施しました。また、海外出張者に関わるような海外に関する感染症の流行情報については、外務省等の発信する情報の収集を行い、対象国の赴任者に対して周知・注意喚起しています。海外勤務が決まった従業員には事前に行われる赴任ガイダンスにて、予防ワクチン接種、現地での感染症（デング熱やマラリア、肝炎等）に関する情報提供を行い、予防対策に努めています。

新型コロナウイルス対策

在宅勤務を可能とするテレワーク環境を前倒しで導入した一方、入社しなければならない従業員については時差通勤、マイカー通勤、オンライン会議活用など接触機会低減をはかっています。

コロナワクチン職域接種の実施

政府からの、「コロナワクチンの接種の加速化」要請に協力し、2021年6月24日から新型コロナワクチンの職域接種を実施しています。カシオグループ従業員とその家族、派遣社員や協力会社社員で接種を希望される方を対象としています（約5,000人）。

過重労働対策への取り組み

従業員の健康管理のため、適正な労働時間管理を徹底しています。また、長時間労働による健康障害を防止するために、月80時間以上の時間外労働を行った管理職を含む全ての従業員に対して産業医との面談の実施を義務付けており、健康状態の確認・助言・指導を行っています。労働に起因する健康障害を未然に防ぎ、労働時間の適正化を会社として取り組んでいます。

メンタルヘルス対策への取り組み

社員のメンタル面の健康をサポートするために、2015年12月に施行されたストレスチェック制度以外に、従来より継続的にメンタルヘルスに関する研修やサポート体系の整備を行っています。

カシオ計算機の全社員を対象として「e-ラーニング研修」を実施し、「心の健康」への意識向上を図っています。特に若年層のメンタル不全率の低減を目的に、入社2年目社員にはストレスマネジメント研修を導入し、メンタルヘルスに加え、上司や同僚との関わり方やコミュニケーション能力向上に関する講義や演習を行っています。管理職層向けには、「e-ラーニング研修」「メンタルヘルス・マネジメント研修」の実施や、管理職向けのマニュアルを整備し、組織におけるストレスマネジメントの重要性について共有を図っています。また、常時相談ができるように、社内ではメンタル専門医、社外での相談窓口として「心と暮らしのホットライン」を導入しています。社外の相談窓口は、社員の家族も相談できる体制を整えています。また、休業者への支援強化のため、ご本人、ご家族にもお読みいただける「メンタルヘルスのしおり」を配布し、休業の流れ、手続き等把握しやすくしています。今後も国内のグループ会社にも同様のサポート体制を整備し、社員がいきいきと働けるよう、支援しています。

労働災害の防止



本社防災

カシオは、「労働災害ゼロ」の実現に向けて、各職場で無事故・無災害を目指した安全活動を展開しています。各事業所・グループ会社においても、消防訓練・防災訓練を実施し、緊急の事態に備えています。

過去5年間の労働災害（カシオ計算機）

年	労働災害度数率 ^{※1}		労働災害強度率 ^{※2}		死亡者数
	カシオ	製造業	カシオ	製造業	カシオ
2016年	0.39	1.15	0	0.07	0
2017年	0	1.02	0	0.08	0
2018年	0	1.20	0	0.10	0
2019年	0.60	1.20	0.002	0.10	0
2020年	0	1.21	0	0.07	0

※1100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。

※21,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

※ここでいう労働災害とは、労働者が業務遂行中に業務に起因して受けた負傷または疾病（休業1日以上）および死亡をいう。

男女別・部門別労災発生件数（カシオ計算機）

	男女別件数				発生部門別件数		
	男性	女性	合計	うち休業者数	本社	開発部門	営業所
2016年	6	8	14	2	0	2	12
2017年	3	10	13	0	2	1	10
2018年	5	3	8	0	3	1	4
2019年	3	6	9	1	1	0	8
2020年	2	2	4	0	0	2	2

人権の尊重



考え方・方針

課題認識

近年、企業活動のグローバル化に伴い、自社のみならず、サプライチェーンにおける紛争鉱物問題や児童労働・強制労働、劣悪な労働環境による事故等の発生等、人権問題が大きな社会問題となっています。こうした中で国連による「ビジネスと人権に関する指導原則」など、国際的な基準に則り企業が人権問題に取り組むことが期待されていることをカシオは認識しています。



カシオグループとの関わり

カシオは、グローバルに事業を展開していますが、これらの事業活動は、さまざまなステークホルダーとのつながりの中で成り立っており、カシオはこうした事業活動の中で、従業員、お客様、お取引先の労働者等、多様なステークホルダーの人権に対して負の影響を与える可能性があることを理解しています。人権問題への対応が不十分であると、企業のブランド価値が大きく低下し、製品の不買運動や、お取引先からの取引停止といった大きな経営リスクに発展する恐れがあります。

カシオは、今後さらにグローバルな事業展開を進めていくにあたり、「人権の尊重」を重要なサステナビリティ課題として認識し、人権に関する国際行動規範に基づき、取り組みを強化していきます。

方針

カシオは、2010年12月から国連の提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則からなる「国連グローバル・コンパクト」へ署名・参加しています。また、従来から「カシオグループ倫理行動規範」において、差別の禁止、児童労働・強制労働の禁止、ハラスメント行為の禁止等、について定め、実践してきましたが、2013年6月に改定を行い、「世界人権宣言」等の人権に関する国際規範の支持、尊重や、労働基本権の尊重について新たに盛り込むほか、全体の内容を見直しました。

さらに、今後、グローバルレベルで人権尊重のガバナンスを機能させることが重要であると考え、海外グループ社員や有識者と対話を重ね※1、2014年7月1日に「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」を制定しました。本方針では、国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約（社会権規約・自由権規約））、国際労働機関（ILO）「労働の基本原則および権利に関する宣言」等の人権に関する国際行動規範を支持、尊重すること、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権尊重の取り組みを推進していくこと、また、人権デューディリジェンス※2の仕組みを構築した上で、継続的に実施していくことなどを定めています。その他、本方針の中で、当面の人権に関する重点課題として以下を定めています。

<カシオグループ人権に関する重点課題>

- (1) 差別の排除、(2) 児童労働、強制労働の禁止、(3) 労働基本権の尊重、(4) 適切な賃金支払いおよび労働時間の管理、(5) 多様性の尊重、(6) ワークライフバランス実現の支援、(7) 安全な職場環境の確保と健康増進の支援

これら規範、方針については、定期的に見直しを図っており、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日に一部改定しました。

今後も、これら規範、方針の周知徹底を図り、取り組みを進めていきます。

また、カシオは、自組織以外においても、お取引先を含めたサプライチェーンとともに人権尊重の考えを普及させることが大切であると考え、すべてのお取引先に、“人権の尊重・差別の禁止”を明記した「お取引先さまへのお願い」を提示し、遵守をお願いするとともに、アンケート調査等を通じて遂行管理の徹底を図っています。

※1 詳細については、2013年版レポートの特集「[カシオが考える人権問題](#)」をご参照ください。

※2 「人権デューディリジェンス」とは、自社が社会に与える人権への負の影響を予防的に把握し、回避、緩和するために実施される継続的なプロセスをいいます。

> [「カシオグループ倫理行動規範」](#)

> [「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」](#) (PDF / 97KB)

> [「CSR調達の推進」](#)

体制

ESG・総務部（サステナビリティ推進室）、人事部、資材部が中心となって人権尊重の取り組みを推進しています。

マテリアリティのKPIと実績

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

2020年度の目標とKPI	2020年度実績	評価	2021年度の目標とKPI
(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%）	2020年6月に国内外の営業拠点27カ所を対象に実施し、全拠点から回答を回収。フィードバックも実施済み。（100%）	○	(1) 過去に実施した人権課題チェックの総括および2022年度以降の推進方針の策定
(2) CSR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%）	社内の大幅な組織改革および新型コロナウイルスの影響により、実施を見送り。	×	(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施：
(3) 苦情処理の仕組み整備：仕組み確立と全面稼働	より適切な対応を行える運用体制への見直しを図った。	○	-

人権に配慮した企業行動

人権に配慮した企業行動

人権課題チェックの実施

カシオでは、2012年よりISO26000を手引きとして、人権課題の棚卸を行ってきましたが、人権デューディリジェンスの強化に向けた、有効なアセスメントチェックおよび人権教育のツールとすべく、デンマーク人権研究所の「人権コンプライアンス・アセスメントチェックツール」を参考に有識者の助言を得ながら、カシオ独自の「人権チェックツール」を策定。2014年は、カシオ計算機を含め国内外のグループ会社において上記の人権に関する重点課題への取り組み状況の棚卸（「人権課題チェック」）を行い、事務局にて課題分析の上、その結果をグループ各社にフィードバックしました。2016年以降は、生産系グループ会社・営業系グループ会社に区分し、交互に「人権課題チェック」を実施しています。2018年度は上記の人権に関する生産系グループ会社8社に「人権課題チェック」を実施し、事務局からフィードバックを行いました。2020年度は、国内外の営業系グループ会社27社に対して「人権課題チェック」を行い、事務局からフィードバックを行いました。今後も各拠点で改善に向けてのPDCAを回し、グループ全体の人権デューディリジェンスの強化に努めていきます。



教育・啓発活動

カシオでは、人権尊重の意識の浸透を図るために、カシオ計算機と国内外のグループ会社を対象として定期的に社内教育を実施しています。2020年度は、年に一度実施するサステナビリティ学習の中で、カシオのマテリアリティ（CSR重要課題）のひとつとして「人権の尊重」を取り上げ、「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」や身の回りの人権などについての教育を実施し、理解度の評価を行いました。

セクシャルハラスメントおよびパワーハラスメントの防止

カシオは「カシオグループ倫理行動規範」の中で、セクシャルハラスメントおよびパワーハラスメントおよびマタニティハラスメントなど人格を無視するような行為を行わないことを明記しています。また、「ハラスメントの防止に関する指針」を制定するとともに相談窓口を設置。電話・FAX・e-mail・郵便などで受け付けて、専任の相談員が対応し、問題の解決、防止に努めています。さらに、就業規則や懲戒規程において、ハラスメントの行為者を懲戒に処することを定めています。特にマネジャー層を対象とした研修では、ハラスメント防止の意識付けを徹底しています。

| 従業員相談窓口の設置

職場風土や人間関係、人事処遇といった従業員が抱える悩みや相談に対する「ご意見箱」をイントラネット上に設置しています。また、公益通報ホットラインにて、人権侵害に関わる相談・通報に対応しています。

> [公益通報ホットライン](#)

教育事業を通じた社会貢献

カシオでは国内外の教育現場から先生たちの声を聞き、現場のニーズと時代に対応した教育ツールを開発・提供することで教育貢献をすすめています。

関数電卓を通じた数学教育支援：「GAKUHAN」活動

カシオは、世界100ヶ国の教育現場に関数電卓を提供しています。カシオの使命は、製品の提供にとどまらず、その先にいる教育現場の先生や生徒たちを支援することで、その国の政府が必要とする人材を育成し、ひいては子供たちの「大学に入りたい」「医者になりたい」「エンジニアになりたい」といった夢の実現を手伝うことと考えています。

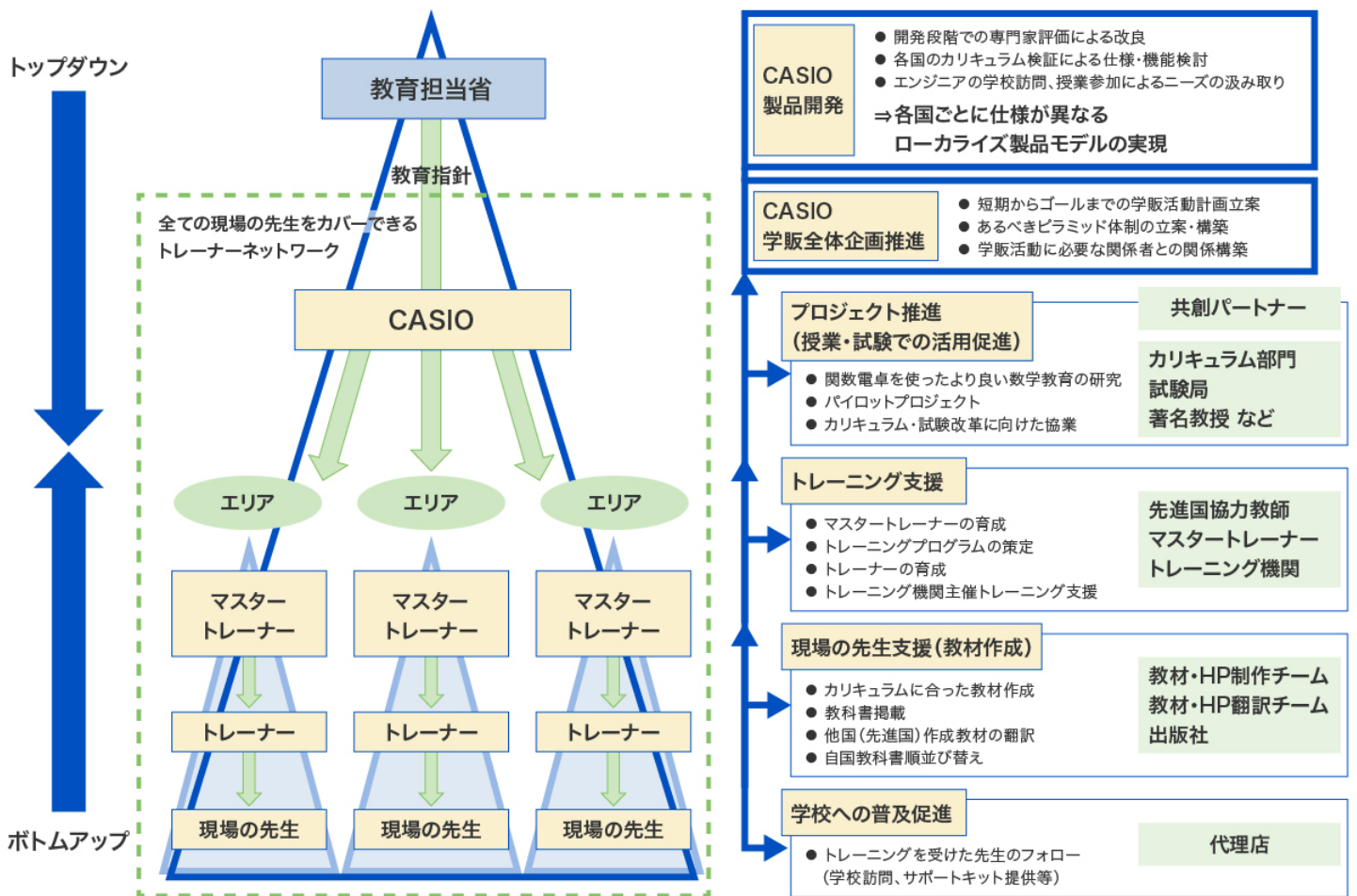
日本では理数系の大学生が使うものというイメージが強い関数電卓ですが、学校教育で関数電卓を取り入れている国は数多くあり、米国や欧州、オーストラリアなどの中学・高校ではほとんどの生徒が関数電卓を使っています。この背景には、世界の数学教育の変化があります。複雑な計算をテクノロジーに任せれば、問題解決能力や考える力を養うことに集中できるなど、IT社会において統計やプログラミングを学ぶうえでは、テクノロジーの力が不可欠との認識が拡大していると考えています。

関数電卓を購入しても、正しい操作方法を知らなければ、授業や試験で活用することができません。そこで、カシオは世界各国で先生や生徒を積極的にサポートする「GAKUHAN」活動を30年以上前から行ってきました。「GAKUHAN」活動では、教員向けのトレーニングや教材提供、学力向上を実現するためのパイロットプロジェクトなどを展開し、より良い教育と学習環境構築に向けた支援を行っています。

この活動を下支えしているのが各地域の学習指導要領や言語、カリキュラムに応じてカスタマイズを適える製品開発です。“学びをサポートする”本物の教育機器の開発を目指し、エンジニアが学校を訪問、授業を受講して現場ニーズを把握し、製品仕様に反映するなどして、各国地域ニーズに即したローカライズモデルを開発。現在、18地域に対応した61モデルを展開しています。開発・生産面で少量多品種に適したLSIの構築や自動化生産などを通じて、短サイクルでカスタマイズを可能とすることで教育現場のニーズに迅速に応えます。

「教育現場のニーズにこだわる製品開発」と考える力を養うための教育環境サポート活動「GAKUHAN」の成果もあり、欧米ではすでに関数電卓とその操作方法が浸透しており、近年その軸足はASEAN諸国をはじめとした新興国へと移りつつあります。

「GAKUHAN」活動の特徴と仕組み



「GAKUHAN」ピラミッド

教育は、各国政府の教育指針（トップダウン）に基づき、現場の先生の実践（ボトムアップ）により、実現します。

「GAKUHAN」ピラミッドは、教育のベースとなるトップダウンとボトムアップの両面に働きかけ、効率的に関数電卓を通じた数学教育を支援するカシオ独自の仕組みです。

トレーナーネットワーク

エリア毎に、マスタートレーナー ⇒ トレーナー ⇒ 現場の先生

という流れで、トレーナーネットワークを構築しています。

特に、要となるマスタートレーナーの育成は極めて重要です。

1. トレーニングの質の向上（あるべきトレーニングプログラムづくり）
2. トレーニングを受けた先生が関数電卓を使って教える事ができる環境づくり（教材作成）

の実現と継続の為に、彼らを育成しています。

海外での「GAKUHAN」活動事例

｜タイで、教育格差の解消を目指して

ASEAN諸国では、教育カリキュラムの改革が進展しており、国家戦略として産業人材の育成に力を入れています。そこで重要となるのが理数科能力の向上であり、その土台を作る高度な数学教育です。

タイの高校では、授業中に関数電卓などテクノロジーを活用するカリキュラムが施行されたのは2018年のこと。しかし、関数電卓の普及率はまだまだ低かったため、カシオは教員向けの関数電卓トレーニングを行ってきました。

2020年からはバンコク地区でプロジェクトを開始。これは、関数電卓を使った授業プランをカシオが提供するというものです。このプロジェクトに参加したのは、西バンコク地区にある32の高校。プロジェクトは2021年3月まで行われ、その中間報告では、関数電卓を使った授業や小テストを受けた後の生徒の試験結果が、過去に受けた試験と比較して21%も結果が向上したことがわかっています。

タイでは都市と地方の間に教育格差があるのが現状です。まずはバンコクから始めていますが、他地域にも関数電卓を広めることで、タイの教育格差是正に貢献していきたいと考えています。



オンラインでの「GAKUHAN」活動も拡大

｜インドネシアで、教育局と連携しながら数学教師をサポート

カシオは、インドネシアの西スマトラ州において、新型コロナウイルスの影響により休校中の学校を支援するため、関数電卓を活用したオンライン授業の方法をレクチャーするセミナーを2020年に全10回開催しました。

近年インドネシアでは、学力向上のためSTEM※教育に力を入れおり、理数系科目の教育強化を進めています。2018年9月には、当社と「STEM教育における教師及び学生の能力開発を目的としたパートナーシップ契約」を締結しました。その一環として、2019年4月より西スマトラ州教育局と連携し、関数電卓の授業活用法に関して数学の先生向けのトレーニングを開始。これまでに、同州の7割以上にあたる400校以上の先生が参加しました。

2020年10月に開始したWebセミナーでは、新型コロナウイルス感染拡大防止によるインドネシアでの休校措置に対応し、関数電卓を使用したオンライン授業の方法を紹介しました。同州の先生を支援すると同時に、関数電卓がオンライン授業にも適した学習ツールであることの訴求を目的に、西スマトラ州教育局、数学教師団体と連携しながら、関数電卓の数学授業への普及と定着を図っています。

※Science・Technology・Engineering・Mathematics

ポルトガルで、グローバルティーチャーとともにオンラインワークショップを開催

カシオは、「グローバルティーチャー賞2020」を受賞したJosé Jorge Teixeira先生と共同で、ポルトガルにおいて関数電卓やエミュレータソフト※1を活用した科学の授業方法をレクチャーする先生向けのオンラインワークショップを2020年10月に開催しました。ポルトガルでは、政府主導でSTEM教育の強化に向けた理数系科目の質向上に注力しています。例えば、高校の科学の授業では、関数電卓に加えてセンサーやデータロガー※2などのツールを使用しながら、世の中にある事象からデータを測定して数値を算出するという実践的な授業を行っています。

当社は、これまでにポルトガルの教職員協会のサポートのもと、数学や科学の先生向けに協会公認のトレーニングや教材などを提供してきました。今回開催したオンラインワークショップは、新型コロナウイルスの影響で対面での授業ができない先生を支援するために開催され、300名以上の先生方が参加しました。

今後もコロナ禍にも対応した「GAKUHAN」活動を続けることで、教育現場に貢献していきます。

※1 パソコン上に関数電卓を表示し、本体と同様の操作で計算ができるソフトウェア

※2 センサーで計測・収集した各種データを保存する装置

フィリピンで、国と連携した「GAKUHAN」活動を推進

フィリピンにおける「GAKUHAN」活動は、関数電卓の導入支援に加え、オンライン授業のサポートなど、多岐にわたっています。その中には、コロナ禍における学校教育への支援も含まれています。

フィリピンでは新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、2020年3月に学校が休校となり、8月に在宅のまま新学期を迎える予定が10月まで延長となりました。こうした事態を受け、カシオはフィリピン教育省のポータルサイトに教員向けプログラムを公開。これは関数電卓をパソコンやタブレットなどのデバイス上で表示し、実際に計算ができるエミュレータソフトを使ったオンライン授業を行うためのものです。この教員向けプログラムを7月から12月まで毎週1回ずつ、合計20回にわたって公開しました。

こうした取り組みの結果、エミュレータソフトのダウンロード数は前年度に比べ3倍以上まで上昇。オンライン授業でエミュレータソフトの利用が進んでいます。

今後も、「GAKUHAN」活動を通じてフィリピンの教育改善に貢献していきます。



インドネシア・タイでの数学教育事業が 文部科学省「EDU-Portニッポン」 応援プロジェクトに採択

2021年7月、インドネシア・タイでの数学教育事業が、文部科学省「日本型教育の海外展開（EDU-Portニッポン）」 応援プロジェクトに採択されました。

「EDU-Portニッポン」は、官民協働で取り組む、日本型教育の海外展開を推進する事業で、「GAKUHAN」活動が、授業開発を通じて教育の向上を目指すプロジェクトとして海外展開モデルとなることが期待できることから、採択に至りました。

プロジェクトに採択されたことで、「日本型教育の官民協働プラットフォーム」を通じての、現地機関との調整支援などを受けられるようになります。

今後は順次、両国の現地の先生をはじめ、プラットフォームでつながるその他ステークホルダーとも協働で、後期中等教育の生徒が関数電卓を用いながら主体的に学べる探究型授業の開発を進め、海外展開モデルの構築を目指していきます。

EDU-PortニッポンHP : <https://www.eduport.mext.go.jp/>

「ClassPad.net」によるオンライン学習支援

「GAKUHAN」活動と並行して、カシオはオンライン辞書などの学習コンテンツとデジタルノートを統合した総合学習プラットフォーム「ClassPad.net（クラスパッドドットネット）」をウィズコロナ・アフターコロナ時代の教育現場へ向け新たに提供します。

これは関数電卓で培ったカシオの数式処理システムの技術をもとにしたソリューションとして2018年から海外に向けて提供していた数学版を、教育出版社7社と提携してリニューアルしたもので、高校6教科対応かつ、オンライン授業で役立つ機能を付加したオンライン学習ツールです。

2021年4月に機能を限定したベータ版の提供を開始し、2021年9月にはVer.1.0をリリースしました。

これまでのデジタル学習教材は、辞書アプリなど用途に応じて複数のアプリを使い分ける必要がありましたが、ClassPad.netは、デジタルノートと学習用コンテンツの2つの機能が統合されていることが特徴で、生徒の思考力の育成や効率的な学習を支援します。また、クラウドへのデータ保存により、パソコンやタブレットなどの端末があれば、学校でも家でも利用することができ、先生・生徒間のインタラクティブな学習を実現します。

将来的には、文部科学省が推進する「GIGAスクール構想」の前倒しでパソコン導入が進んでいる小中学校や、大学などの高等教育向けの教育コンテンツの開発も視野に入れています。今後も、学校現場との共創の取り組みを強化し、さまざまな学習支援を推進していきます。



社会貢献活動

マネジメント

社会的背景

カシオは国内のみならず海外にも広く事業展開をしています。

カシオが各拠点で事業を継続して行っていくには、これら地域社会の期待に応え、良好な関係を築いていくことが必要と認識しています。



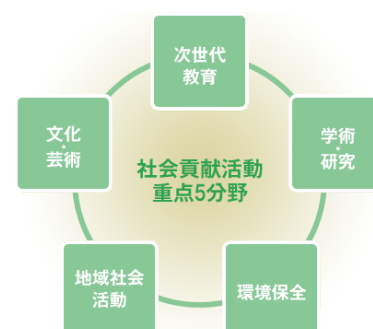
カシオグループにおけるリスクと機会

カシオは、地域社会の期待に応えていくことにより、自社の信頼性の向上とともに、持続可能な社会への貢献を図ることができると考えます。

方針

カシオは、「次世代教育」「学術・研究」「環境保全」「地域社会活動」「文化・芸術」の5分野への活動を通じて、健全で心豊かな社会づくりを目指しています。

活動を通じて、社会とのコミュニケーションを図り、良き企業市民としてカシオに何ができるかを見極めながら、積極的に社会貢献活動を行っていきます。カシオ独自のノウハウや経営資源、並びに従業員個人が保有するさまざまな知識や経験を有効に活かして、カシオらしい活動を展開していきます。



体制

ESG・総務部を中心として、関連部門や国内外のグループ会社と連携を図りながら、社会貢献活動の方針を踏まえ、地域に根差した社会貢献活動を推進しています。

活動実績

小学生に、人の役に立つ発明を考えてもらう「発明アイデアワークショップ」を実施

2017年より、カシオ計算機の開発者が、小学生を対象とした、誰かの役に立つための発明を楽しみながら考える「発明アイデアワークショップ」の講師を務めています。

このワークショップは、一般財団法人榎尾俊雄記念財団が、カシオ計算機の創業者の一人であり、数多くの発明をした榎尾俊雄の「発明で社会に貢献する」姿勢を伝えるために、カシオ計算機創立60周年である2017年より始めたものです。カシオ計算機からはG-SHOCKの開発者である伊部菊雄を初めとする開発者チームが講師を務め、子どもたちに「誰かの役に立つ時計」のアイデアを考えてもらっています。G-SHOCKの開発ストーリーを紹介し、発想を柔らかくする頭の準備体操をした後、講師とスタッフが子どもたちと話しながらアイデアを出してもらいます。毎回、子どもたちからは「朝寝坊した時に、アラーム代わりに電気を使って起こしてくれる時計」「半径100mにいるネズミを吸い取ってくれる時計」「溺れたときに浮き輪が出てくる時計」「健康状態が分かる時計」「勉強が分からない時に教えてくれる時計」など、楽しいアイデアが出されています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により対面の活動ができなくなったため実施を見送りました。



ワークショップ風景（2019年度）



アイデアの発表（2019年度）

| 学びのフェスで「電卓の分解・組立て体験教室」を実施

カシオ計算機は、次世代を担う子どもたちにモノづくりの楽しさを伝えたいという思いから、毎日新聞社、毎日メディアカフェ、毎日小学生新聞の主催のキッズイベント「学びのフェス」に2014年より継続して出展し、子どもたち自らの手で実際に電卓を分解し、組み立ててもらい、電卓がどういう仕組みで動くのか、そして、どんなエコな発想でつくられているのかを学んでもらっています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により「学びのフェス」の開催が中止になりました。



教室風景（2019年度）

| キーパーソン21への支援

キーパーソン21は、キャリア教育の認定NPO法人です。子どもたち一人ひとりの可能性を引き出し、自分らしい未来を自ら選択していく力を育む活動をしています。

次世代教育に重点を置き、取り組みを進めているカシオとして、同団体の活動趣旨に賛同し、2016年度より支援を開始しました。

2020年度は、コロナ禍で学校への訪問ができないため、カシオ計算機の本社のある渋谷区内の小中学校3校に対してオンラインでのキャリア教育プログラムを実施し、延べ18人の社員が協力・参加しました。先生方からは、さまざまな学校行事が中止となる中、貴重な学びの機会となった、とご好評をいただきました。



武蔵野美術大学との産学協同プロジェクト

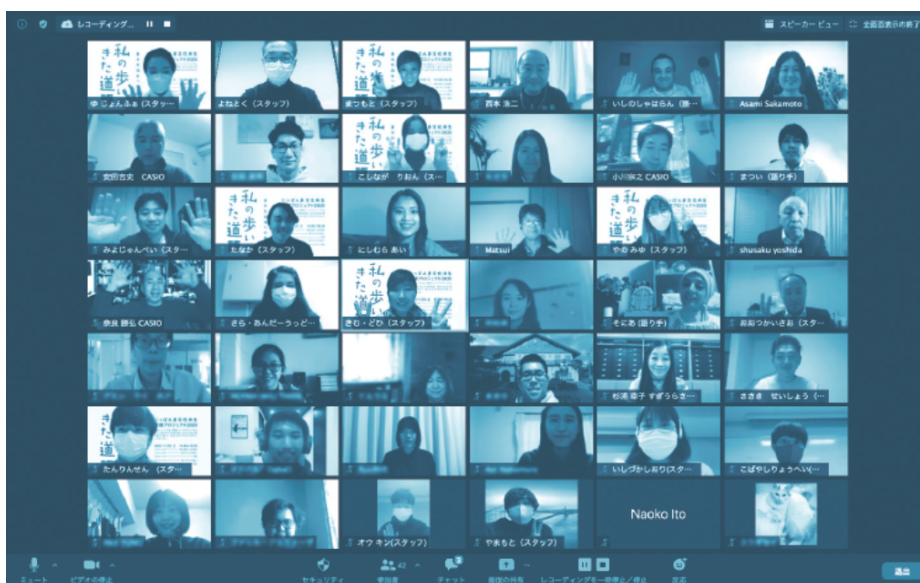
2017年度より留学生の日本語学習支援を目的として、武蔵野美術大学との産学協同プロジェクトを開始しました。

2020年度も引き続き、「にっぽん多文化共生発信プロジェクト」と銘打って、日本語教育学の三代准教授、映像メディアの米徳教授の指導のもと、同大学の学生たちのチームに当社の社員がメンターとして加わり、オフライン、オンライン両面からプロジェクトを推進しました。メンバーはそれぞれが選んだ5人の語り手をオンラインで取材しました。イラン、中国、米国、チュニジア、日本とさまざまな出身の語り手との対話を通じて、それぞれの「多文化共生」を掘り下げる活動をし、その過程はドキュメンタリー映像として収められました。

2021年1月には「私の歩いてきた道ー多文化共生への対話」と題したオンラインイベントを開催しました。当日は5人の語り手の他に28名の参加者がありました。その中には、インドネシア、ベトナムで日本語を学ぶ学生の姿もあり、オンラインの良さを活かすことができました。

また、2021年3月にはこれまでの取り組みの集大成として、『産学連携でつくる多文化共生』（副題：カシオとムサビがデザインする日本語教育）という書籍がくろしお出版様より発売されました。

外国人の日本語学習はカシオにとって重要なテーマであり、引き続きこのような産学企画で日本語学習支援を行っていきます。



教育関連コンテストへの協賛

カシオ中国では、次世代を担う人材の育成に向けて、教育関連のコンテストの協賛を通じ支援を行っています。



第13回日中研究「カシオカップ」



第13回上海外国語大学“カシオカップ”
中国日本語学科学部生・院生スピーチ
コンテスト



カシオ・第18回全国電子鍵盤
コンクール

｜ 学術研究

「カシオ科学振興財団」への支援

カシオグループは「カシオ科学振興財団」への支援活動を通じて、科学技術の発展に貢献しています。

カシオ科学振興財団について

カシオ科学振興財団は1982年に、故・榎尾茂とその子息である榎尾四兄弟によって設立されました。我が国が技術先進国として世界に貢献するという使命を果たすには、高度な研究開発がさまざまな分野で進められるべきであるとの理念のもと、特に限られた研究費で困難な研究を続けている若手研究者による萌芽的な段階にある、先駆的かつ独創的研究の助成を主眼として、研究助成活動を展開しています。助成対象分野も電子工学・機械工学の先端デバイス研究から情報通信、AI、IoT、環境エレクトロニクス、健康、スポーツ、ヘルスエンジニアリングなどの自然科学分野から、人材育成・人間行動やICT教育などの人文科学分野まで幅広い分野に対応しています。

38年間の研究助成の累計は19億3,924万円（1,472件）に達しました。

2020年度の助成内容

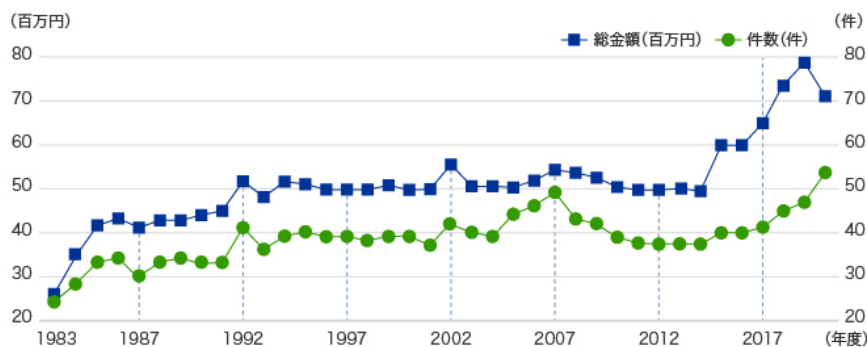
2020年度は、6分野22分類の基本テーマに加え、近年の地球環境の変動から見て重要と思われる特別テーマ（地球環境を課題とする問題解決に向けた研究）を設定しました。

204大学に研究テーマの推薦を依頼した結果、77大学から192件という応募が寄せられ、厳正な選考審査の結果、合計54件 7,175万円の助成を実施しました。

12月4日に予定していた助成金贈呈式はコロナ禍により中止となりましたが、本年度も助成研究者は20～40代が9割を超え、次世代を担う若き研究者の研究活動が支援されています。

特別テーマ	2件	1,000万円
A系（電子工学・機械工学）	24件	3,200万円
B系（医学・生理学）	16件	1,800万円
C系（人文科学）	12件	1,175万円

カシオ科学振興財団 研究助成金の推移



※2020年： 54件、71.75百万円

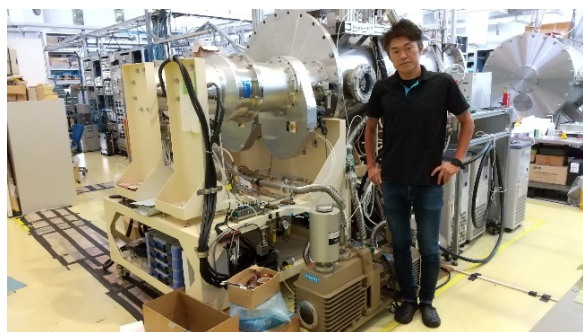
助成研究者の声

地球周辺の軌道に存在している宇宙ゴミ（デブリ）は、人類がこれまでに打ち上げてきたロケットや衛星の残骸であり、小型のものも含めると50万個以上もあるとされています。現在、デブリの増加レートが自然落下による減少レートを上回っているため、その数は年々増え続けている状況にあり、デブリによる衝突事故も起きてきている状態になっていることから、地球規模および国際規模の環境問題になっているといえます。

今回助成頂いております研究では、数kW以上の大電力で作動が可能な無電極プラズマ推進機を改良し、宇宙ゴミへのプラズマ流照射によってデブリを減速しつつ、衛星とデブリの距離を保つために、推進機に加わる正味の推力をゼロとするような、革新的な技術開発を進めております。これまでに原理実証には成功し、今後その性能を改善していくことで、新たなデブリ除去技術の開発へとつながり、持続的な宇宙開発・宇宙産業の発展へと貢献できると考えております。この度は本研究へと多大なる助成を頂きまして誠にありがとうございます。今後ともよろしくお願いたします。

東北大学 大学院工学研究科 准教授

高橋和貴



無電極プラズマ推進機実験装置 Mega-HPT 前にて

| 環境保全

製品を通じた環境保全活動

カシオは、環境保護団体の活動を、これらの団体のコラボレーションモデルを通して支援しています。



アイサーチ・ジャパン



アースウォッチ・
ジャパン



アクアプラネット



ワイルドライフプロモシング



日本自然保護協会

※詳細については、[自然との共生](#)をご参照下さい。

チューリップ・大賀ハスの里親

東京都羽村市では「根がらみ前水田」の保全と、稲作後の水田の有効活用を目的としてチューリップなどの栽培を推進しており、カシオは社会貢献の一環として2004年よりチューリップ・大賀ハスの里親になっています。

約23,000m²の水田に約40万球が植えられた関東最大級のチューリップ畑にはさまざまな品種を咲かせ、4月に行われるチューリップまつりには毎年多くの観光客が訪れています。

大賀ハスは水田300坪のうち、150坪のオーナーとなり育成に協力しています。羽村市の農業後継者の方々が根がらみ前水田で育てており7月中旬～8月中旬にかけて花を咲かせます。大賀ハスは1951年に故大賀一郎博士の指導のもとに千葉県の見川遺跡から発見された弥生時代（約2000年前）の古代ハスです。



| 地域貢献

果樹王国ひがしね さくらんぼマラソンに協賛

山形カシオは「企業活動だけでなく、地元・東根市への地域貢献を通じて地域により愛される企業になろう」と考え、「果樹王国ひがしね さくらんぼマラソン大会」に、2004年より協賛し、大会への参加はもちろん、大会当日の給水所の協力などで間接的にも協力しています。2020年の大会は、新型コロナウイルス感染症の影響により中止となってしまいましたが、地域の方々との協力関係や信頼関係をより深く形成していくため、今後もこうした地域貢献活動を積極的に行っていきます。



文化・芸術

カシオでは、交響楽団や文化施設への協賛等により、人々へ喜びと感動を提供するとともに、文化・芸術の継承を図っていきます。

- ・ NHK交響楽団への協賛
- ・ 東京フィルハーモニー交響楽団への協賛

その他

「一反パートナー」を通じた社会課題解決支援

「一反パートナー」とは一般社団法人農福連携自然栽培パーティ全国協議会が主催する法人向け事業で、企業が1シーズンを通じて福祉事業所の米作りを支援するものです。支援先の福祉事業所では、そこで働く障がい者の方々が借り受けた耕作放棄地を田んぼに変え、無農薬、無肥料の自然栽培でお米を作ります。企業は一反当たりの収穫米を出来高にかかわらず一定金額で買い取ることで、「障がい者の方々の働きがいと収入アップの両立（自立支援）」、「耕作放棄地の復活」、「安全な食材の提供」を目指します。

カシオは、この活動の趣旨に賛同し、2017年より毎年2反分を支援しています。また、教育の一環として社内ボランティアを募り、春の田植え、秋の稲刈りを福祉事業所の利用者とともに実施しています。参加者は従業員とその家族のべ162名にのぼります。参加する従業員にとっても、障がいのある方と実際にコミュニケーションをとることで感じることや気づくことが非常に多く、それは日ごろの生活や業務からは得ることのできない新たな視点や学びに繋がります。

「一反パートナー」を通じて、事業が目指す社会課題の解決に貢献するとともに、こうした従業員の気づきや学びが、障がいのある方への理解促進や社会課題解決に向けた新たな事業や製品・サービスにつながることを期待しています。

また、収穫したお米は社員食堂で提供し、活動を社内周知するとともに、本社近隣にある3カ所のこども食堂へも提供しています。



田植えの様子



収穫されたお米は社員食堂で提供されました

NPO法人親子はねやすめ「レスパイト旅行」へ協賛・参加

NPO法人親子はねやすめは、重い病気や障がいのある子どもとその家族の支援をしており、普段介護に追われているご家族がひとときの休息を取れるように、第三者が一時的に介護を代替して家族旅行を支援するプログラム（レスパイト旅行）を実施しています。カシオは2016年度に社員有志で「レスパイト旅行」へのボランティア参加を開始し、「きょうだい児キャンプ」への参加を含め2019年度まで延べ33名の社員がボランティア参加してきました。2017年度から初の協賛企業として、寄付を含む本格的な支援を行っています。

2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響により、「レスパイト旅行」は中止となりましたが、保養が必要な子どもたちとご家族のために、心からくつろげる時間と空間をつくり出すこのプログラムを、カシオはSDGsの誓い「誰一人取り残さない」を実践する価値の高い活動と位置付け、継続して支援していきます。



レスパイト旅行（2019年）

福祉作業所への商品分解・分別業務委託

カシオビジネスサービスは、「人と環境にやさしい企業」を目指し、製品廃棄におけるリサイクル活動を推進していく中で、2000年より社会福祉法人が運営する福祉作業所に、カシオ製品の分解や分別作業を委託しており、最近では主にカシオエコステーションへ送られた使用済みのテープカートリッジとインクリボンカセットの分解・分別作業を行っていただいています。

障がいのある方が通う福祉作業所では、袋や化粧箱づくり、チラシ折等の軽作業が多く、分解・分別のような作業は集中力や持続力を高めることができ、合せて作業の方が仕事をするることによる充実感も高く『自立支援（社会教育や道徳、規則の習得）に役立っている』と評価をいただいています。今後もCSR活動の一環として作業される方々の自立支援のお役に立てるよう本活動を継続していきたいと考えています。



テープカートリッジとインクリボンカセットの分解・分別

ピープルズ・ホープ・ジャパンへの支援

カシオは、アジアの途上国の人々の自立に向けて「保険・医療の教育」を中心とした支援活動に取り組む国際協力NGO「ピープルズ・ホープ・ジャパン」の活動趣旨に賛同し、2006年より法人賛助会員として支援しています。

災害被災者への支援

●東日本大震災被害に対する支援活動

「あしなが東日本大地震・津波遺児募金」への寄付

カシオでは、東日本大震災によって両親を亡くした震災孤児を支援するため、2011年度より「あしなが育英会」の「あしなが東日本大地震・津波遺児募金」に寄付しており、2020年度は、前年同様、200万円を寄付しました（累計寄付金額：2,300万円）。本支援は、2021年度まで継続して行う予定です。

三陸ボランティアダイバーズの支援

山形カシオでは、三陸ボランティアダイバーズの活動を水中通話装置「ロゴシース」4台と陸上と水中間の発信ができる陸上機1台を2016年9月より提供し、その活動を支援しています。

三陸ボランティアダイバーズは東日本大震災で被災した三陸沿岸地域の復興を目指して活動をしているNPO法人です。津波の被害を受けた養殖施設のロープなどの残骸撤去作業から、アワビの稚貝の放流、磯焼けの調査、アマモの移植や海藻の母藻設置、さらに途切れてしまった海産物を消費者に回す仕組み作りまで含めた本当の意味での復興を目指しています。

代表の佐藤寛志さんからは「瓦礫の調査ではすぐに濁ってしまうことがありますがロゴシースでお互いに場所の確認やコミュニケーションを取れるので安心して活動できます。藻場再生の現場ではチーム同士で10m以上離れて水中で協同作業をする際にも無線でコミュニケーションを取り合えるので非常に助かっています。また、藻場再生では船上から資材を投入してもらうことがあり、船上とも会話しながら安全に水中で活動することができます。フルフェイスマスクとロゴシースを併用することで無線でも非常にクリアな会話が可能です。」とのコメントをいただいています。



ロゴシース



三陸ボランティアダイバーズの水中作業を
ロゴシースが支援（写真は藻場再生）

●令和2年7月豪雨災害に対する支援

令和2年7月豪雨災害による被災した方々の救済と被災地の復興に役立てていただくため、支援金として下記を寄付しました。

支援金：500万円

寄付先：特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム

●新型コロナウイルス感染症に伴う支援

カシオでは、新型コロナウイルス感染症の早期終息と社会経済活動の回復に貢献すべく、以下の活動を行いました。

- ・ 医療現場への支援金寄付
- ・ 関数電卓のWebサービスの無償提供
- ・ 「知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言」に賛同
- ・ 山形県及び東根市へ山形カシオ製の不織布マスクを寄贈
- ・ 「赤い羽根 新型コロナ感染下の福祉活動応援全国キャンペーン」への支援
- ・ コロナ禍で医療現場を支える「東京都看護協会」へ看護師電卓を寄贈



当社常務執行役員 太田伸司(左)と
東京都看護協会 山元恵子会長(右)



看護師電卓『SP-100NU』