

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

サステナビリティ経営の歴史

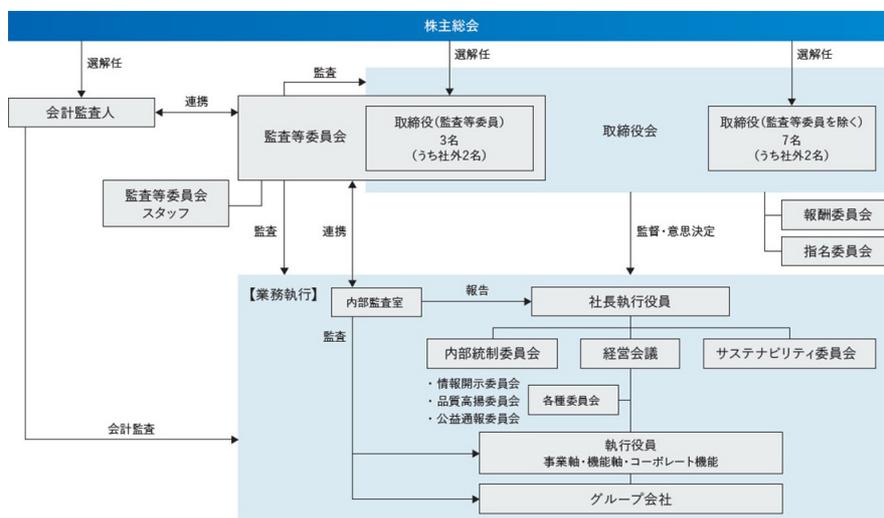
ステークホルダーエンゲージメント

社外からの評価

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進体制

カシオでは、従来のCSR推進体制を改め、2020年度より「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動課題をはじめとしたサステナビリティに関する重要事項を「経営会議」との連携を深めながら、機能軸・事業軸の各責任者において十分に議論の上、「取締役会」に諮っています。これにより、重要事項に関する経営としての意思決定や、重要事項の推進状況に対する監督が適切になされる体制を整備しています。



2020年度から2022年度初頭にかけてサステナビリティ委員会で審議し、実行に移されているテーマと2022年度の計画は以下の通りです。

No.	テーマ	2020/2021/2022年度実績	2023年度計画
1	中長期温室効果ガス削減目標の改定と関連するグローバルイニシアチブへの加盟	2021年度末にSBTの基準「2°Cを十分下回る目標（Well below 2°C）」に準拠した、温室効果ガス削減目標として認定されました。削減活動への強固な意志を表明するため2021年10月にはRE100へ加盟をおこないました。	温室効果ガス削減への取組みを継続して実施
2	気候関連情報開示タスクフォース（TCFD）賛同表明と気候関連情報の開示	2021年4月にTCFDへの賛同表明を行い、情報開示を開始	シナリオ分析
3	2030年度までの温室効果ガス削減実行計画（シナリオ）の策定	Scope1+2の2030年度までのシナリオを策定 国内主要事業所6拠点で再エネ由来の電力に切り替え	<ul style="list-style-type: none"> 2030年度までのシナリオに基づくScope1+2の削減施策の推進 Scope3の実態確認と削減シナリオの策定
4	環境ビジョン／環境方針の再構築	2021年10月に環境ビジョン／環境方針／行動目標の環境理念体系案を策定	各機能本部との連携による環境理念体系の策定と具体的推進テーマの抽出
5	サステナビリティ目標の再設定	事業別／機能別に目指すべきSDGsゴールをターゲットベースで整理	進テーマの抽出 事業別／機能別にSDGsゴールとターゲットを特定し、中期計画に基づくKPIを策定する
6	マテリアリティ再特定		従来の環境・社会側面の特定に企業成長戦略を踏まえた見直しを実施
7	有価証券報告書への非財務情報開示		従来の環境・社会側面の特定に企業成長戦略を踏まえた見直しを実施7有価証券報告書への非財務情報開示指導に沿った開示となるよう関連部門にて連携

サステナビリティ経営の歴史

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きました。

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。

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
2002	●	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
2014	●	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
	●	カシオグループ人権尊重に関する基本方針の策定
2015	●	持続可能な紙利用のためのコンソーシアムに参画
	●	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
2016	●	カシオ計算機を対象としてCSRリーダー制度を構築
2017	●	マテリアリティを特定
2019	●	CSRリーダー制度を国内グループ会社に拡張
	●	監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行
2020	●	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
	●	中長期温室効果ガス削減目標を再設定
2021	●	当社温室効果ガス削減目標が「SBTi」の認定を取得
	●	「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明
	●	「カシオ環境ビジョン2050」「カシオグループ環境方針」を全面的に見直し、カシオグループ環境理念として再構築

ステークホルダーエンゲージメント

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	社会に役立つ品質の高い商品・サービスの開発・提供 製品の安定供給 お客様の立場に立った正確でわかりやすい情報の提供 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 決算説明会 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

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
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 従業員研修 従業員アンケート
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
地球環境	製品開発における環境配慮 事業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

品質保証

お客様満足度向上活動

知的財産への取り組み

従業員とカシオ

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

お取引とカシオ

サプライチェーン・マネジメント

上

人権に配慮した企業行動

社会とカシオ

EdTech事業を通じた教育貢献

社会貢献活動

株式・投資家とカシオ

投資家情報

個人投資家の皆さまへ

環境活動

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

社外からの評価～「カシオ サステナビリティレポート2023」に対する第三者意見～

当意見は、本レポートの記載内容、および同社の生産資材、人事、環境、サステナビリティ／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／ESG／サステナビリティへの取り組みは、環境負荷抑制や生産資材調達を中心に、現場レベルの実践として進められており、今後も、脱炭素化や人権などの主要な社会的課題に、グローバルかつ具体的に取り組むために、トップ・マネジメント層によるコミットメントやイニシアティブと、担い手を育成する体制がさらに強く求めら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・対応などへの取り組み状況を5段階で回答を求める「サプライチェーンCSR推進チェックシート」について、GHG排出量の把握に関する項目を加え、国内および中国・タイの434社中433社から回答を受け、集計結果に基づきフィードバックするとともに、取引額累計で中国では76%、タイでも56%の取引先を現地訪問していること。特に、アンケートの回答選択肢の段階設定は、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。今後は、生物多様性や、技能実習制度やハラスメントを含む人権に関する回答の精度を高め、取引先のGHG排出量削減や人権への対応を促すために、設問の拡充や具体的な事例の共有を進め、取引先のCSRへの取り組みの水準が効果的に高まることを期待します。

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

- ・ 環境マネジメントについて、GHG排出量の30年度までに18年度比で38%減、50年度までに排出ゼロに、SCOPE3についても30年度までに30%減とし、SBT、RE100、TCFD加盟にもとづく取り組みとして、国内主要拠点で再生可能エネルギーを導入するとともに、その使用量に関する第三者検証を受けていること。また、TCFDガイドラインに基づくシナリオ分析および対策の立案を、各事業部門の管理職層を中心として実施していること、電卓と時計の梱包をプラスチックから、古紙を含む紙への変更を進めていることを、特に高く評価します。今後は、梱包の変更により利用が広がる紙の調達のトレーサビリティを高めるとともに、リサイクル率の向上や生産・利用等における生態系への配慮など、森林資源活用の持続可能性向上に結び付くことを期待します。
- ・ 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、国内拠点における影響度調査を2017年度に実施したことを評価しつつ、今後は、主要な生産・販売拠点の所在国において、現地の研究機関やNGOと連携した保全活動にも取り組むとともに、生物多様性に寄与する機会として、温度・湿度計機能付きの時計が活用されることを、引き続き強く期待します。
- ・ 働き続けやすさの向上について、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）の非正規社員を含む従業員の4.4%に達していること、特に男性の育児休業取得率が52%に達していること、健康経営への取り組みの一環として生活習慣病や喫煙、メンタルヘルスに関する施策についても、KPIが設定されたことを評価しつつ、今後は、COVID-19対策によって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しマネジメントの在り方を進化することで、総労働時間の短縮や有給休暇の取得の向上に結び付くことを期待します。また、障がいを持つ従業員の雇用について、法定雇用率の水準を下回っていることを憂慮するとともに、今後は、これまでも繰り返し指摘しているように、四半期ごとの定期面談の実施や、障がい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。

一層の努力が求められる点

- ・ 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を設定して進捗管理されていることを評価しつつ、今後は、サステナビリティ委員会の議事内容を、人権やGHG排出量削減を中心に拡充し、現場における推進役となるサステナビリティリーダーとともに近未来への価値創出や、現場レベルでの取り組みを促せるよう体制を強化するとともに、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。
- ・ 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、見直しも進めていることを評価しつつ、その後、デューデリジェンスをはじめとしたマネジメント・システムへの定着が進んでいないことを憂慮します。今後は、欧州を中心とした取り組みの拡充の要請に備えるために、経営幹部層とサステナビリティ委員会のコミットメントのもとに人権デューデリジェンスの実施体制を各事業部門に整備するとともに、管理職層の業務評価基準に組み込むなど、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。
- ・ 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。

グローバル企業として、取り組みの進展が求められる点

- ・ コーポレート・ガバナンス、特に取締役会の在り方について、迅速な意思決定、適切な業務執行、経営監視機能の強化を重要課題と位置付け、その実現のために構成・運営されていることを評価しつつ、TCFDやFTNDなどで求められる長期の価値創出に向けたビジョンや方針を示しうるイニシアティブが発揮される構成・運営へと進化することを期待します。
- ・ グループ全体の人的多様性の向上と活用について、最高人材責任者（CHRO）が任命され、スキル登録制度が始動したことを評価しつつ、その後も方針・目標・計画は設けられておらず、地域横断的なグローバル人事会議も開催されていないことを、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、また、人材育成体系の柱として「人権」や「サステナビリティ」が位置付けられることを、強く期待します。

IIHOE [人と組織と地球のための国際研究所]

代表者 

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

当意見は、本レポートの記載内容、および同社の生産資材、人事、環境、サステナビリティ／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、現場レベルの実践として進められており、今後は、脱炭素化や人権などの中長期的な重要課題に、トップ・マネジメント層による率直的な取り組みがさらに強く求められる段階と言えます。

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。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

カシオ計算機は、SOMPOアセットマネジメント株式会社が独自に設定する「SOMPO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。2012年8月より運用を開始した「SOMPO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「SOMPOサステナビリティ・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、カシオは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ESG（環境・社会・ガバナンス）指数のうち、以下5つ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 Blossom
Japan

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 Sector Relative Index

FTSE Russellにより開発された、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

FTSE Russell（FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標）はここにカシオ計算機株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative 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 Sector Relative 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。

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。

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

※ 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、構成銘柄のウェイトを決定する指数です。



Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

Morningstar社がEquileap社の提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、また、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいて設計されているインデックスです。