

**CASIO**

サステナビリティレポート 2023

# 目次

目次	2
編集方針	3
事業概要	5
トップメッセージ	6

## CASIOのサステナビリティコンセプト

CASIOのサステナビリティコンセプト	9
経営理念とサステナビリティ経営	11
環境・社会側面のマテリアリティ	15
サステナビリティ目標	21
TCFDに基づく情報開示	22
新マテリアリティの特定	25

## 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	29
サステナビリティ経営の歴史	31
ステークホルダーエンゲージメント	35
社外からの評価	37

## 環境報告

環境マネジメント	44
脱炭素社会の実現 考え方・方針	48
TCFD提言に基づく気候変動リスクと 機会の分析と開示	54
事業拠点での取り組み	56
物流工程における取り組み	59
資源循環型社会の実現 考え方・方針	60
製品での取り組み	62
事業活動での取り組み	70
回収・リサイクル	73
自然との共生 考え方・方針	75
生物多様性にかかわる社会課題への 本業貢献	79
事業所の生物多様性保全	85

羽村技術センターでの保全活動	87
山形カシオ山梨事業所での保全活動	89
持続可能な紙利用	92
教育啓発	94
電機・電子4団体生物多様性WG	100
マテリアルバランス	102
バリューチェーン全体でのCO <sub>2</sub> 排出量	103
環境パフォーマンスデータ	105
環境コンプライアンス	124

## 社会性報告

品質保証	130
お客様満足度向上活動	136
知的財産への取り組み	143
CSR調達の推進	152
サプライチェーン・マネジメント	156
働きやすい職場環境の提供と ダイバーシティ&インクルージョンの推進	163
人材活用と職場環境の整備	166
人材育成	178
労働安全衛生	188
人権の尊重	197
人権に配慮した企業行動	200
EdTech事業を通じた教育貢献	202
社会貢献活動	208

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	223
腐敗防止・コンプライアンス	235
リスクマネジメント	242

GRIガイドライン対照表	249
--------------	-----

# 編集方針

## サステナビリティウェブサイト

---

持続可能な社会の実現に向けたカシオサステナビリティの取り組みを網羅的に報告し、検索性に優れたウェブサイトを目指し情報開示しています。

## サステナビリティレポート2023

---

「サステナビリティウェブサイト」の情報をダウンロードできるPDFファイルを用意しています。すべての情報の一括印刷や、必要な部分のみの分割印刷が可能です。必要に応じご活用ください。

報告内容全体についての客観的な評価として、社外有識者からご意見を頂戴して掲載しています。また、環境パフォーマンスデータについては、信頼性を確保するために第三者検証を受けています。

- > [第三者意見](#)
- > [検証意見書](#)

なお、サステナビリティを含めた中長視点の企業価値向上への取り組みについては「統合報告書」もご覧ください。企業概要や経営・財務に関する詳細情報は、カシオ計算機Webサイトよりご確認いただけます。

- > [統合報告書](#)
- > [投資家情報ウェブサイト](#)
- > [企業情報](#)

## 報告範囲

---

### ・対象期間

2022年度（2022年4月1日から2023年3月31日まで）。

ただし、一部で過去の取り組みや直近の活動も記載しています。

### ・対象組織

カシオ計算機株式会社および連結子会社

本レポートで、「カシオ」と記述している場合はカシオグループを示しています。個別の対象範囲を定義しているものについては、当該箇所に明示しています。

## 参考にしたガイドライン

---

- ・ GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティ・レポート・スタンダード2016」
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- ・ （財）日本規格協会「ISO26000：2010」

※GRIガイドラインおよびISO26000の対照表はWebサイトに掲載しています

## お問い合わせ先

---

カシオ計算機株式会社

コーポレートコミュニケーション本部 サステナビリティ推進室

所在地 〒151-8543 東京都渋谷区本町1-6-2

TEL 03-5334-4901

E-mail [csr-report@casio.co.jp](mailto:csr-report@casio.co.jp)

## 将来に関する予測、計画について

---

本レポートに掲載されている、カシオ計算機（株）とカシオグループの将来の予測や計画に関する記述は、現時点で入手している情報に基づいて判断したものであり、潜在的なリスクや不確実性が含まれ事業活動の結果がこれらの予測とは異なることがあります。

# 事業概要

## 会社概要

社名	カシオ計算機株式会社 (CASIO COMPUTER CO., LTD.)
本社	〒151-8543 東京都渋谷区本町1-6-2
設立	1957（昭和32）年6月1日
代表取締役 社長 CEO 兼 CHRO	増田 裕一（ますだ ゆういち）
従業員数	10,152名（連結）※
資本金	485億9,200万円※
売上高	2,638億3,100万円（連結）※
営業利益	181億6,400万円（連結）※
経常利益	195億7,000万円（連結）※
当期純利益	130億7,900万円（連結）※
主要製品	時計、電子辞書、電卓、電子文具、電子楽器、ハンディターミナル、電子レジスター、経営支援システム、データプロジェクター、成形部品、金型など

※ 2023年3月31日現在

[グループ企業一覧](#)

[地域別売上高・セグメント情報](#)

# トップメッセージ

## 国際社会の一員という視点を持ち続け、サステナビリティを追求していきます。

### 企業と社会のサステナビリティ実現に向けて

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。私たちは、この理念を実践し続けていくことが、企業と社会の持続的成長につながると考えています。

2023年の春には、2030年に向けた基本方針の中で、「市場に新たな価値軸を創り出し、唯一無二のブランドに育て上げる」という中長期経営方針を掲げました。この方針の実現にも、サステナビリティの観点は必要不可欠と考えており、方針を支える基盤戦略の根底部分に“持続可能な社会への貢献を実現する『サステナビリティ経営』”を据えました。

事業とサステナビリティを分離して考えるのではなく、本来の業務にサステナビリティを内包し、一体化させることで、企業としての貢献につなげていくことが必要です。そのためには従業員一人ひとりが自分事として捉えねばなりません。カシオでは、2015年より専門教育「サステナビリティリーダー制度」を通じてこうした意識の醸成を図っています。また、本年度マテリアリティ項目の見直しを行ったことで、より注力分野を明確にできました。今後は、カシオの強みを活かしてイノベーションを伴う事業活動をはじめ、気候変動への対応はもちろん、人的資本の拡充や人権への配慮、コーポレート・ガバナンスの強化などにも注力する経営を推進し、企業と社会のサステナビリティの実現を加速していきたいと考えています。



## 事業活動を通じた気候変動への対応

---

2023年の夏は地球観測史上最も暑い夏であったとの発表が相次いでおり、気候変動に対する人々の捉え方にも更なる変化が生じたのではないかと思います。

ものづくりを担う企業の責任ある行動として、小型、軽量・薄型・省電力といった環境負荷の低い商品開発を強みとしてきましたが、その製造工程における脱炭素の取り組みを強化するなど、バリューチェーン全体を通じて持続可能な事業展開を強化していかなければならないと考えています。

そのための指標の一つである中長期温室効果ガス削減目標の達成に向け、着実に推進していきます。グループ全体からの直接排出（スコープ1）およびエネルギー利用に伴う間接排出（スコープ2）の目標設定による削減はもちろん、カシオの事業活動に関連するバリューチェーンからの排出量を、スコープ3の各カテゴリーに分類して集計しています。特に排出量の大きな部分には目標を設定し、スコープ3全体の削減を推進しています。

## 「人材の活性化」により従業員の自律と組織の持続的成長を実現する

---

「人材」の活性化については、自ら考えて行動する人材の育成と、自律的に仕事ができる風土を醸成することが重要課題です。そのための具体的な施策として注力しているのが、健康経営の推進、自律人材育成、マネジメント強化の3つです。

健康経営については、日々の業務の基本であることから「CASIO健康基本方針」を定めて従来から注力してきました。また、DX人材強化においては、今後の事業戦略を踏まえて、2021年にデジタル統轄部を立ち上げ、既存従業員のリスクリングやキャリア採用の拡充などを推進しています。

自律人材育成では、「自ら考え行動し、その成果として会社の成長発展に貢献する」という従業員像を定めています。世の中の変化を適切に捉え、柔軟に対応を変えていく、本質を見抜き新たな仕組みを作り、仲間と共有しながら組織全体として進化していく、そのような組織風土を目指しています。

今後は、従業員同士の異なる価値観の掛け合わせで新たな価値を創造していくことが求められます。多様な人材が十分に力を発揮し、自由闊達に活躍できる職場環境を構築できるかは、管理職のマネジメント能力も重要な要素であり、意思決定層の多様性を確保するという観点からの女性管理職育成施策とともに、マネジメント強化施策を進めています。

## 「人権の尊重」への認識と取り組みを継続強化

---

グローバルに事業を展開するカシオでは、多様なステークホルダーの人権に対して負の影響を及ぼす可能性があることを理解しています。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、グローバルスタンダードを意識した取り組みを強化していきます。

2014年に「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」を制定し、カシオ独自の「人権チェックツール」を用いて、国内外のグループ会社も含め、人権に関する課題の取り組み状況の確認を継続して実施しています。また、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。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。

## コーポレート・ガバナンスの強化を着実に推進

---

カシオでも企業の透明性と公正性を高めるコーポレートガバナンスコードへの適合を推し進めてきましたが、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目的とする、いわゆる「攻めのガバナンス」を強力に機能させるため、2023年4月より執行と監督の責任をより明確にする体制へと移行しました。これにより、リスクへの機動的な対応を行いながら確実に業績を向上させていきます。

カシオでは、今後も創業時の精神を含めた伝統の継承と共に、イノベーションを生み出すカシオの強みの最大化に努めていきます。

代表取締役 社長 CEO兼 CHRO 増田 裕一



# CASIOのサステナビリティコンセプト

## 企業と社会の持続的成長を目指して

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。

私たちは、この理念を実践し続けていくことが、長期的な企業と社会の持続的成長につながると考えています。

これら理念や行動規範を土台に、小型純電気式計算機の開発からスタートし、数々の発明品を社会に提供してきたモノづくり企業として、カシオがなすべき社会的責任とは何かを考え、「カシオのあるべきCSR」を定めました。そして、その中でも社会的インパクトの大きなものを重要な取り組み事項として「マテリアリティ（CSRの重点課題）」に定めています。

### 経営理念とサステナビリティ経営

カシオのCSRとは、カシオで働く一人ひとりが経営理念「創造 貢献」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。

ここでは、「経営理念」や「国連グローバル・コンパクトへの加盟」について報告しています。

[詳細はこちら](#)

### 環境・社会側面のマテリアリティ

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。

こうした認識のもと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。ここでは、「環境・社会側面のマテリアリティ」を報告しています。

[詳細はこちら](#)

## サステナビリティ目標

---

カシオは、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、現在は、新中期経営計画達成のための事業運営体制の変更を踏まえながら、サステナビリティ目標の見直しを進めています。

[詳細はこちら](#)

## TCFD提言に基づく情報開示

---

カシオは、「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2021年4月に表明しました。

ここでは、「TCFD」の提言に基づく情報を開示しています。

[詳細はこちら](#)

## 新マテリアリティの特定

---

カシオでは、2030年に向けた基本方針や中期経営計画の策定を踏まえ、従来のCSR側面のマテリアリティに持続的な企業成長を成し遂げるための重要課題を加え、『事業を通じた「価値創造」』『「経営資本」の増強』『「経営基盤」の強化』の3つのグループで整えた8つのマテリアリティを特定しました。

[詳細はこちら](#)

# 経営理念とサステナビリティ経営

## 経営理念「創造 貢献」

---

カシオは、設立当初から、経営理念である「創造 貢献」という考え方を大切にしてきました。

これは、カシオ独自の強みを最大限に活かし、時代の変化に合わせて常に新しい文化を創造することで、世の中に役に立ち続ける、という意味です。

カシオはこの“貢献のための創造”を通じて、人々の暮らしの中に溶け込み、必要としてくれる人にとって最も大切な存在となるような、新しい価値を生み出し続ける企業を目指します。

## 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、貢献のための創造、つまり、社会への貢献を実現するために独自技術で独創的な製品・サービスを創造する、という想いが込められています。従ってカシオの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を意味します。

また、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「カシオビジネスコンダクトガイドライン」を定め、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、改訂を実施しています。

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、後述する6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<sup>※</sup>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。

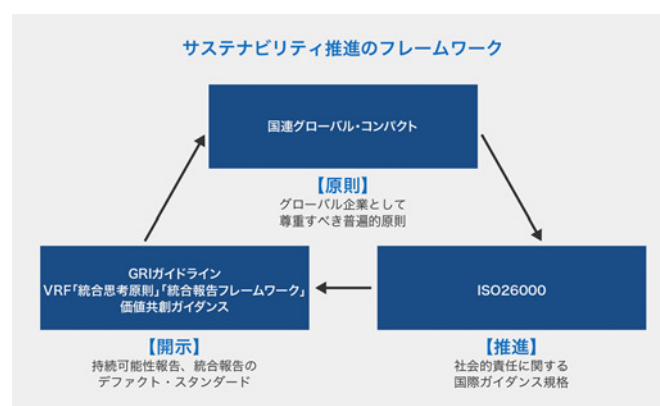
※普遍性のある必要を創造：誰にとっても必要でありながら、まだ世の中になかったものを、新たに生み出すこと。これは製品開発のみならず、すべての業務においてカシオが追求すべきものです。

### カシオ創造憲章 行動指針

# サステナビリティ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。

サステナビリティへの取り組みを推進するにあたっては、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、サステナビリティレポートについては国際的なガイドラインであるGRIガイドライン、統合報告についてはバリューレポーティング財団（VRF）の「Integrated Reporting Framework」や経済産業省の「価値共創ガイダンス」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サステナビリティ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、世界各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「国連グローバル・コンパクト」への支持を表明する書簡に署名し、「国連グローバル・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。

## 2022年度GCNJ分科会参加実績

---

- ・ SDGs分科会
- ・ ESG分科会
- ・ レポーティング研究分科会
- ・ CSV分科会 など

関連リンク：[国連グローバル・コンパクト](#)

# 環境・社会側面のマテリアリティ

## 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、サステナビリティマネジメントの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（★の項目は環境行動目標でもあります）

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	2022年度の目標とKPI	2022年度実績	評価	2023年度の目標とKPI
脱炭素社会の実現 ★環境行動目標	「マーケット基準」に基づき、グループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2018年度基準で12.7%以上削減する	2018年度基準で38%削減	◎	「マーケット基準」に基づき、グループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2018年度基準で16%以上削減する
	サプライチェーン調査を推進する	サプライチェーン調査を実施	◎	実施したサプライチェーン調査の集計および対応検討
資源循環型社会の実現 ★環境行動目標	カシオグリーンスター製品売上比率80%以上を目指す	売上比率74.3%	○ ※1	カシオグリーンスター製品売上比率80%以上を目指す
	カシオグループ全体の廃棄物および有価物合計量を2019年度比3%以上削減する	カシオグループ全体の廃棄物および有価物合計量を2019年度比34.3%削減	◎	カシオグループ全体の廃棄物および有価物合計量を2019年度比4%以上削減する
	カシオグループ全体の再資源化率※2 96%以上を目指す	カシオグループ全体の再資源化率 93.9%	○ ※1	カシオグループ全体の埋立廃棄率 ※34%以下を目指す
	カシオグループ全体の水使用量を2019年度比3%以上削減する	カシオグループ全体の水使用量を2019年度比23.9%削減	◎	カシオグループ全体の水使用量を2019年度比4%以上削減する
自然との共生 ★環境行動目標	中長期目標の再設定に向けて検討する	国内外の動向に関する情報収集・分析	△	中長期目標の再設定に向けて検討する

カシオの マテリアリティ	2022年度の目標とKPI	2022年度実績	評価	2023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 中国およびタイにて訪問監査の実施 延べ 12社目標	各拠点・お取引先のCSR教育 中国およびタイにて訪問監査8社 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12社目標
	(2) CSRアンケートの実施	世界405社のお取引先にCSRアンケ ートを実施 405社中404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
働きやすい 職場環境の提供と ダイバーシティ の推進	■健康経営の推進 出産・育児に関わる休業・休暇 男性の出産・育児に係る休業・休暇の取 得率50%	78.2% ※男性の育児休業取得率 (正社員) : 52.1% ※女性の育児休業取得率 (正社員) : 94.4%	◎	80%
	定期健康診断受診率100%	99.6%	△	100%
	定期健康診断再検査受診率 (2023年新規追加のためなし)	78.6%	—	80%
	適正体重維持者率 (2023年新規追加のためなし)	69.7%	—	70%
	喫煙率 (2023年新規追加のためなし)	13.3%	—	13.1%
	メンタル不調者への対応取り組み ・メンタル不全率の把握 ・メンタル休業率の把握 ・新規入社者向けeラーニングの実施 ・新任マネジャー向け研修の実施 ・入社2年目フォローアップ研修の実施 ・全マネジャー向けeラーニングの実施	・メンタル不全率0.8% (連結0.8%) ・メンタル休業率0.3% (連結0.4%) ・新規入社者向けeラーニングの 実施 ・新任マネジャー向け研修の実施 ・入社2年目フォローアップ研修 の実施 ・全マネジャー向けeラーニング の実施	◎	・メンタル不全率の低減 ・メンタル休業率の低減 ・新規入社者向けeラーニングの 実施 ・新任マネジャー向け研修の実施 ・入社2年目フォローアップ研修 の実施 ・全マネジャー向けeラーニング の実施
	・高ストレス者率の把握 (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) ・要改善部門へのコンサル実施 (7月~)	・ストレスチェック受診率 96.7% ・高ストレス者率 9.83% ・希望者への産業医面談の実施 ・健康リスク率部門別の把握 ・職場分析とフィードバックの 実施 ・要改善部門へのコンサルによる 改善活動実施	◎	・ストレスチェック受診率の向上 ・高ストレス者率の低減 ・希望者への産業医面談の実施 ・健康リスク率部門別の把握 ・職場分析とフィードバックの 実施 ・要改善部門へのコンサルによる 改善活動実施
	■自律人材の育成 キャリア研修カバー率 (正社員) (2023年新規追加のためなし)	30.1%	—	38.2%
	ジョブチャレンジ実施延べ経験人数 (2023年新規追加のためなし)	124人	—	146人
	■マネジメント強化 次期役員候補育成人数 (2023年新規追加のためなし)	4人	—	10人



カシオの マテリアリティ	2022年度の目標とKPI	2022年度実績	評価	2023年度の目標とKPI
	次期女性所属長候補育成人数 (2023年新規追加のためなし)	7人	—	17人
	管理職に占める女性の割合 (2023年新規追加のためなし)	6.7%	—	7%
	正社員の男女の賃金の差異 (2023年新規追加のためなし)	74.6% ※全ての労働者：66.0%	—	75%
	■他 新卒女性採用比率 25%以上	31% (2023年4月入社52名中、女性 16名)	◎	25%以上
	障がい者法定雇用率 連結2.3%以上	連結2.46% (2023年4月現在)	◎	連結2.5%以上
人権の尊重	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	2021年度に引き続き、「人権チェ ックツール」の見直しを行った	×	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
	サステナビリティリーダーへの人権専門 教育の実施	2022年11月にサステナビリティリ ーダーを対象として、社外有識者 を招き、「ビジネスと人権」の考え 方から学ぶ自社がかかわる人権課 題や企業活動に求められる人権尊 重の取り組みについて講習会を実 施した	○	サステナビリティリーダーへの人 権専門教育の実施

※1 目標値に対し80%以上を達成した事により、○評価と判断

※2 再資源化率 = (有価物発生量 + 再資源化量) ÷ (有価物発生量 + 再資源化量 + 最終埋立処分量) × 100

※3 従来の年度目標は、再資源化率をグループ全体の指標として用いていましたが、中長期目標との整合性およびグループ全体の指標を精査した結果、2023年度目標より、埋立廃棄率をグループ全体の指標として用いる事としました。

# 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<sup>※</sup>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

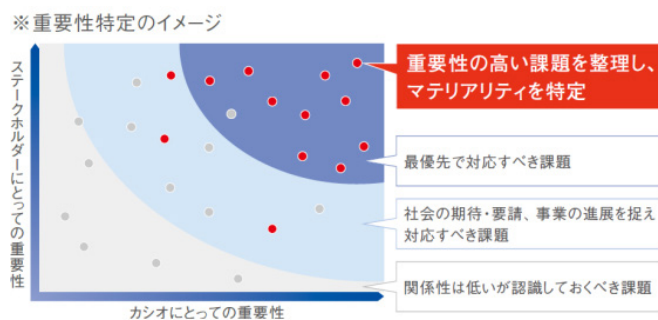
公益社団法人日本消費生活アド  
バイザー・コンサルタント・相  
談員協会  
常任顧問 辰巳 菊子

[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。

# サステナビリティ目標

## SDGsへの取り組み推進

2015年に「国連持続可能な開発サミット」で、全会一致で採択されました「SDGs（持続可能な開発目標）」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。



カシオでは、2030年度に企業価値最大化を目指すことを掲げるとともに、直近の3ヶ年を収益力の回復と新たな成長領域への投資時期と捉えました。

この3ヶ年はサステナビリティ経営の礎を築く期間でもあり、マテリアリティの再特定を進める過程にて、各マテリアリティが影響を及ぼす／成し得る／貢献に寄与する社会課題も再設定をしました。中長期を見据えた事業戦略の策定は現在も継続して進めており、その進捗状況に応じた改訂を行いつつ、事業活動を通じた社会課題解決に向き合っています。

各事業ドメインが寄与する社会課題には違いがあるため、着実に事業活動へ反映し、持続的な取り組みを行うためにも、事業ドメインごとのサステナビリティ目標・KPIを特定する考えでいます。整い次第、本Webサイトにてお知らせします。

# TCFD提言に基づく情報開示

カシオは、「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2021年4月に表明し、以下の通り「TCFD」の提言に基づく情報を開示しています。今後はさらに気候変動に関するガバナンスを強化するとともに、リスクと機会の分析に基づく戦略を策定し、その財務的な影響についての情報開示に努めていきます。



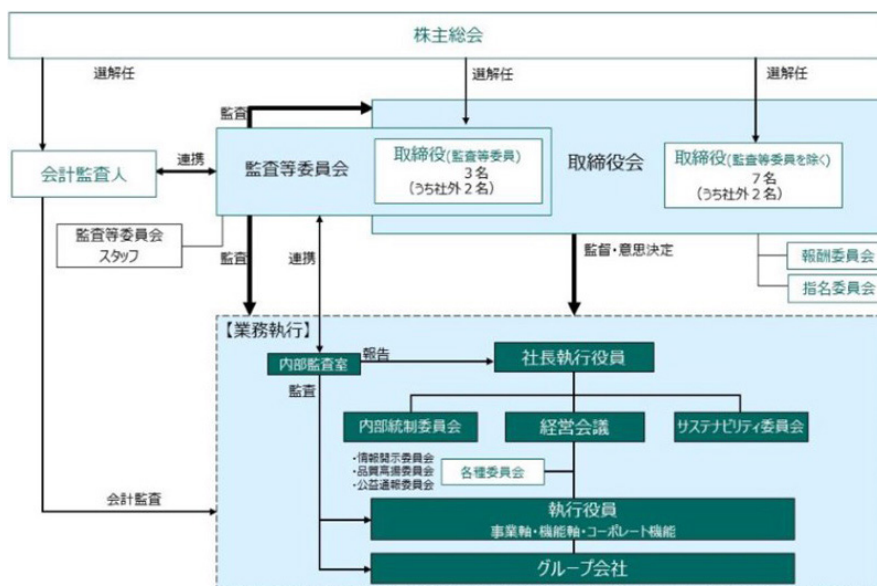
## ガバナンス

カシオグループでは、気候変動課題をサステナビリティに関するガバナンスおよびマネジメント体制の中に位置付けています。

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は、「経営会議」との連携を深めながら、CEO、CHRO、CFOそして、事業運営マネジメントを行う機能軸・事業軸の各責任者を主なメンバーとする「サステナビリティ委員会」において十分に議論の上「取締役会」に諮っております。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。

※下記「コーポレートガバナンス体制図」ご参照ください。

### コーポレートガバナンス体制図



# 戦略

カシオグループでは、TCFDの提言に基づき、カシオグループが直面する気候変動影響がもたらすリスクと機会について、発生可能性と事業影響度から重要度を評価しています。

特定されたリスクについては、今後の環境変化を踏まえ、定期的に分析を実施してまいります。

## シナリオ分析に基づく評価結果

区分	想定シナリオ	評価項目	重点施策	顕在時期	財務影響
1.5°Cシナリオ (移行リスク)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■世界中で気候変動対応の厳しい規制が施行され、気温上昇も一定範囲に抑えられている。</li> <li>■自然災害も大きく増えることはない。</li> <li>■新興国を中心に人口増と所得増が継続する。</li> <li>■炭素税等の負担増、エネルギー価格をはじめ、素材価格が高騰する。</li> </ul>	「カシオグループ環境基本方針」に定める重要な課題への取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再生可能エネルギーの積極的導入</li> <li>・計画的な高効率設備の導入</li> <li>・サプライチェーンの最適化推進</li> <li>・森林資源保全</li> </ul>	短～長期	中
		資源循環型社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サーキュラーエコノミーの推進</li> <li>・環境配慮型素材への移行</li> </ul>	短～長期	中
3°Cシナリオ (物理リスク)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■GHG排出量は十分に削減できず、気温上昇が継続する。</li> <li>■自然災害は、頻度・規模ともに増加・拡大する。</li> <li>■新興国を中心に人口増が継続するが、先進国との所得格差は拡大する。</li> <li>■炭素税等の影響は限定的</li> </ul>	自然災害による事業拠点の被災	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライヤーの災害アセスメント推進</li> <li>・サプライチェーンのBCM実効性向上</li> </ul>	短～中期	小
		海面上昇による事業拠点の被災	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバル生産調達体制の再構築</li> </ul>	中～長期	大
機会	1.5°C/3°Cシナリオ共通	環境技術開発機会提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長寿命化/低消費電力多機能化拡大・製品のリユース・リサイクルシステムの構築</li> <li>・ネットを活用したサービス価値の提供</li> <li>・顧客のエネルギー消費削減支援</li> <li>・EC強化による顧客接点の拡大</li> <li>・新興国への教育機会の提供</li> </ul>	短～長期	大

【顕在時期】 短期：～2024年 中期：～2030年 長期：～2050年

## リスク管理

---

カシオグループでは、気候変動関連のリスクについてサステナビリティ委員会において適切に管理しています。

自然災害リスクを含むその他のリスクに関しては、「経営会議」との連携を深めながら、「内部統制委員会」の監督のもと、関連組織が相互に連携を取りながら適切に対処する体制をとっています。

※上記「コーポレートガバナンス体制図」ご参照ください。

## 指標と目標

---

カシオグループでは、カシオグループ環境基本方針において、脱炭素社会の実現を重要な課題として位置付け、温室効果ガスの削減については以下の目標を定め、SBTiの認証を取得しています。

①スコープ1+2については2018年度比で、2030年度までに38%削減<sup>※</sup>、2050年度までに実質ゼロとする。

②スコープ3については2018年度比で、カテゴリ1とカテゴリ11を2030年度までに30%削減する。  
※

この目標の実現のために、RE100に加盟し、積極的に再生可能エネルギーの導入を進めるとともに、お取引先と共同でサプライチェーンの温室効果ガス削減に努めています。

※ SBT認定を受けた目標





# 新マテリアリティの特定

カシオでは、2030年に向けた基本方針や中期経営計画の策定を踏まえ、従来のCSR側面のマテリアリティに持続的な企業成長を成し遂げるための重要課題を加え、『事業を通じた「価値創造」』『「経営資本」の増強』『「経営基盤」の強化』の3つのグループで整えた8つのマテリアリティを特定しました。

## 新マテリアリティ特定のねらいと特定プロセス

---

カシオは、GRIガイドライン第4版に対応し、カシオが重点的に取り組むべきマテリアリティを2015年に特定し、サステナビリティマネジメントのPDCAサイクルにて取り組みの進捗を図ってきました。この度、外部環境が大きく変化する中、カシオの価値創造の伝統と本質に立ち回りイノベーションを創出していくことがあるべき姿であり、そのためにより経営戦略に即した内容に進化させ、実行的な取り組みを推進する新たなマテリアリティを特定しました。

このマテリアリティは、『事業を通じた「価値創造」』『「経営資本」の増強』『「経営基盤」の強化』3つのグループから成ります。『事業を通じた「価値創造」』では、「2030年に向けた基本方針」の柱となる考え方に沿って、消費者のニーズを踏まえ、またその先を提示するような新たなイノベーションの創出を目指します。そして『事業を通じた「価値創造」』の達成を支えるのが『「経営資本」の増強』『「経営基盤」の強化』の2つのグループです。「人的資本」「知的資本」「製造資本」を特に重視する経営資本として捉えるとともに、4つのテーマを『「経営基盤」の強化』に向けた課題に選定しました。

## 新マテリアリティ

経営理念

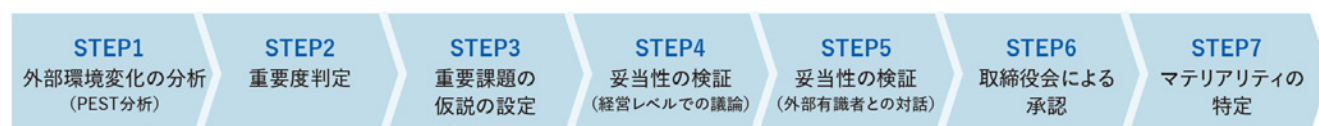
『創造 貢献』

“創造的な活動を通じてお客様の期待と感動を生み  
世界の人々の心と暮らしを豊かにする”

<p>マテリアリティグループ 01 事業を通じた「価値創造」</p>	<p>人々の価値観の変化・多様化を捉えた「イノベーション」の創出</p>		
<p>マテリアリティグループ 02 「経営資本」の増強</p>	<p>人的資本 従業員との 信頼・共感関係づくり</p>	<p>知的資本 技術・ノウハウの 「深化と革新」</p>	<p>製造資本 レジリエントな グローバルサプライチェーンの構築</p>
<p>マテリアリティグループ 03 「経営基盤」の強化</p>	<p>コーポレート・ガバナンスの強化 環境経営の強化</p>		<p>DXの推進と情報セキュリティの強化 人権の尊重</p>

マテリアリティの特定にあたっては、まずカシオにとって重要な外部環境の変化と社会情勢についてPEST分析を用いて 이슈ーリストを作成。環境・社会側面の重要課題は各種ガイドラインをもとにリストを作成し、それぞれのリスク・機会を洗い出しました。続いて、各課題への対策状況も踏まえて課題の重要度を判定し、2030年に向けた基本方針、中期経営計画の内容と照らしながら、カシオにとって重要な課題、環境・社会側面の重要課題を統合して3つのグループに整理し、マテリアリティの仮説を立てました。その後、仮説の妥当性を経営層や外部有識者とのセッションで検証し、最終的に取締役会で承認を経てマテリアリティとして特定しました。

### 特定プロセス



# 具体的な取り組みと目標・KPI

各マテリアリティの取り組みは、SDGsの達成に寄与するものであり、課題の解決とSDGsの達成を目指し、積極的に進めていきます。『事業を通じた「価値創造」』に向けては、5つの事業でイノベーションを創出し、唯一無二の価値軸を育てていきます。

今後、各マテリアリティに対して目標およびKPIを設定（従来の目標およびKPIの継続も含む）し進捗管理を行い、2030年に向けた基本方針や新中期経営計画の実現に向けた着実なPDCAを実践していきます。

マテリアリティ	具体的な取り組み	関連する主なSDGs項目
事業を通じた「価値創造」	<p>オンリーワン市場ポジションの創造</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>時計</b> ユーザーの新たなライフスタイルの創出</li> <li><b>EdTech</b> 学ぶ人の好奇心につながる製品・サービス、教材の提供</li> <li><b>サウンド</b> 「音」にまつわる新体験の製品やサービスの提供</li> <li><b>システム</b> 事業者/利用者との共創によるソリューションの創造</li> <li><b>Nextコア</b> 医療用カメラ+AI技術による画像診断で世界の医療格差をなくす</li> </ul> <p>企業と従業員(人)の持続的成長を支える人財データプラットフォームの提供</p>	
「経営資本」の増強	<p>人的資本 従業員との信頼・共感関係づくり<sup>※1</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営</li> <li>組織能力の担保 (事業戦略に求められるスキルへのバージョンアップ、専門デジタル人材、DX人材の育成)</li> <li>自律人材の育成 (求められる自律人材とキャリアサポート制度のさらなる充実)</li> <li>マネジメント強化 (多様な人材のマネジメントを通じた価値創造(DE&amp;I))</li> </ul>	
	<p>知的資本 技術・ノウハウの「深化と革新」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>保有する強い技術・ノウハウの継続的な深化と革新 (堅牢性、小型化、省電力、音源・音響、画像処理など)</li> <li>新技術・ノウハウの獲得、実装 (AI活用、センサー応用、無線通信など)</li> <li>グリーンリカバリー実行</li> <li>新規事業の開拓</li> </ul>	
	<p>製造資本 レジリエントなグローバルサプライチェーンの構築<sup>※2</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンにおけるサステナビリティマネジメント (CSR調達、紛争鉱物問題への取り組み)</li> <li>サプライチェーンの事業継続マネジメント(BCM)の再構築</li> </ul>	
「経営基盤」の強化	<p>コーポレート・ガバナンスの強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>報酬・指名の透明性</li> <li>取締役の実効性向上</li> <li>取締役の多様性の確保</li> <li>競争法遵守</li> <li>腐敗防止</li> <li>ステークホルダーとの対話</li> </ul>	
	<p>DXの推進と情報セキュリティの強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>DXによるユーザー中心のバリューチェーン構築</li> <li>事業基盤DX <ul style="list-style-type: none"> <li>①営業DX(D2C推進/デジタルマーケティング)</li> <li>②開発DX(PLM構築)</li> <li>③生産DX(SCM変革/スマートファクトリー)</li> <li>④CS DX</li> </ul> </li> <li>情報セキュリティ対策/サイバーセキュリティ対策/個人情報の保護</li> </ul>	
	<p>環境経営の強化<sup>※3</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への対応</li> <li>資源循環型社会への対応</li> <li>自然との共生</li> </ul>	
	<p>人権の尊重<sup>※4</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国際規範に基づく人権の取り組み推進</li> </ul>	

※1～4 これらの項目は、従来の6つのマテリアリティを継承しており、引き続き管理していきます。従来のマテリアリティについては、[こちら](#)をご参照ください。

# 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

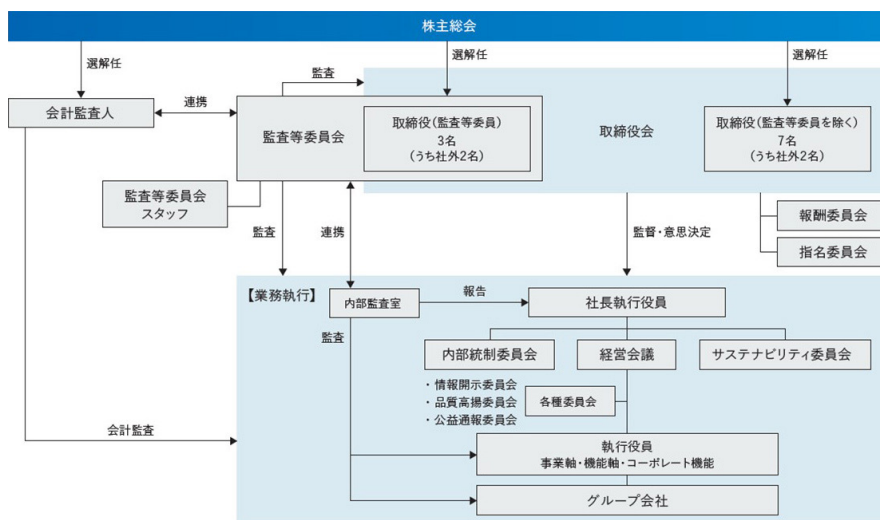
ステークホルダーエンゲージメント

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"> <li>2030年度までのシナリオに基づくScope1+2の削減施策の推進</li> <li>Scope3の実態確認と削減シナリオの策定</li> </ul>
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。

## 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	社会に役立ち品質の高い商品・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、デューディ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ィ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。

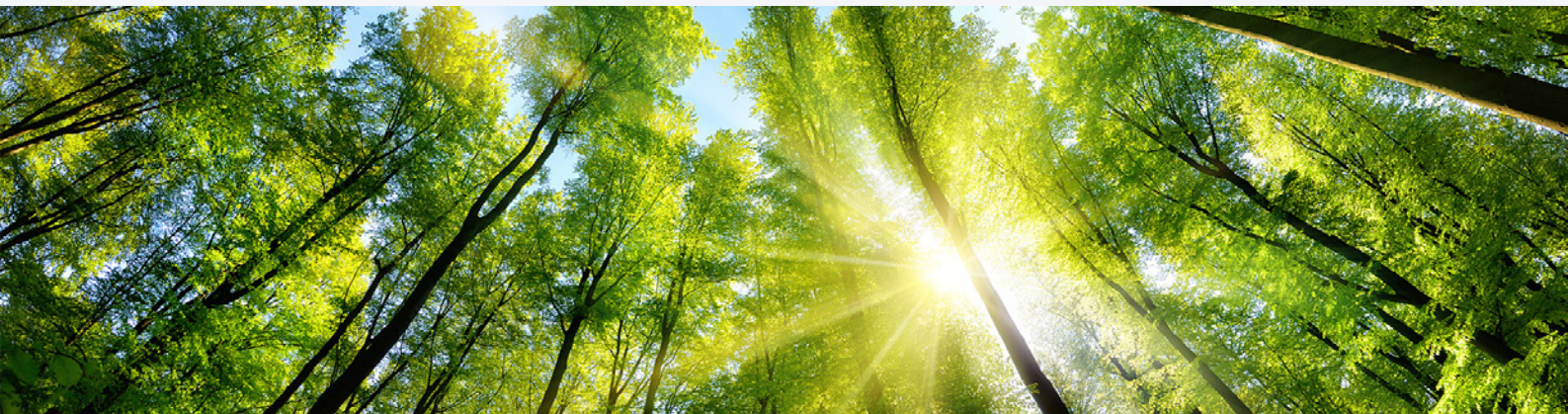


## Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

---

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。

# 環境報告



環境マネジメント

脱炭素社会の実現

資源循環型社会の実現

自然との共生

マテリアルバランス

環境コンプライアンス

環境Q&A

# 環境マネジメント

## 環境ビジョンと環境基本方針

---

カシオは、2050年を見据えた長期的な環境経営方針である「カシオ環境ビジョン2050」を2012年に制定し、さまざまな取り組みをスタートさせました。環境を取り巻く大きく、そして急激な変化に後れを取らぬよう、2021年に全面的な見直しを行い、以下の構成からなるカシオグループ環境理念を再構築しました。


- ・カシオグループ環境ビジョン
- ・カシオグループ環境基本方針
- ・カシオグループ環境行動指針
- ・カシオグリーンターゲット2024

これにより、最上位の「カシオグループ環境ビジョン」から、各組織の個別の環境の取り組みである「カシオグリーンターゲット2024」までを同じ理念のもとに統合し、長期の方針から短期的な取り組みまで相互に関連付けることが可能となりました。

また、「カシオグループ環境基本方針」の中で、環境の重要課題である「脱炭素社会の実現」「資源循環型社会の実現」「自然との共生」の3つの課題について、長期的に目指す姿を設定するとともに、

「カシオグループ環境行動指針」では、ライフサイクルの視点から、バリューチェーンごとに活動指針を設定しました。さらに、「カシオグリーンターゲット2024」は、環境の重要課題の長期的に目指す姿に基づき、各組織の機能に応じて設定する3年後の到達目標とKPIであり、明確な位置付けの中で推進されます。

## カシオグループ環境理念

<p><b>カシオグループ 環境ビジョン</b></p>	<p>カシオは、健全な地球環境が、あらゆる経済的営みの基盤であることを認識し、カシオの事業活動全般を通じて環境負荷の低減に努め、将来にわたって健全で持続可能な地球社会の実現を目指します。</p>
<p><b>カシオグループ 環境基本方針</b></p>	<p>カシオは、『カシオグループ環境ビジョン』の実現に向けて、以下の3点を最も『重要な課題』と位置付け、長期的に目指すべき姿を描き、その実現に向けて積極的に取り組みます。</p> <p><b>【重要な課題】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>脱炭素社会の実現</b> : 温室効果ガス2050年排出ゼロ</li> <li>② <b>資源循環型社会の実現</b> : 事業所廃棄物の最小化、新たな採掘資源使用の最小化、使用済み製品・包装材の回収の最大化</li> <li>③ <b>自然との共生</b> : 生物多様性の保全と持続的な利用</li> </ul>
<p><b>カシオグループ 環境行動指針</b></p>	<p>カシオは、『カシオグループ環境基本方針』の実現に向けて、ライフサイクルアセスメントの視点に基づき、事業活動を7つのステージに分け、それぞれに具体的な活動指針を設定し、その達成に向けて取り組みます。</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="text-align: center; margin-right: 20px;"> <p>&lt;ライフサイクル&gt;</p>  <p>事業活動のステージ</p> </div> <div> <p><b>【事業活動のステージと活動指針】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>企画・開発</b> : 環境負荷低減に配慮した設計、環境配慮技術や材料を活かした製品・サービスの開発（環境価値の提供）</li> <li>② <b>調達</b> : お取引先との協働による原材料や部品調達における環境負荷の低減</li> <li>③ <b>製造</b> : グループ事業所及びサプライチェーンにおける環境負荷の最小化</li> <li>④ <b>物流</b> : 製品配送に関する温室効果ガスの削減等、環境負荷の低減</li> <li>⑤ <b>マーケティング・販売</b> : 環境価値を訴求するマーケティング、ECマーケティングを通じた環境負荷低減</li> <li>⑥ <b>製品使用・サービス</b> : 製品使用段階での環境負荷低減、アフターサービスにおける環境負荷低減</li> <li>⑦ <b>回収・再資源化</b> : 使用済み製品や梱包材の回収・再資源化の最大化</li> </ul> </div> </div>
<p><b>カシオグリーンターゲット 2024</b></p>	<p>カシオは、『事業活動のステージ』ごとに取り組むべきテーマを抽出するとともに、『環境基本方針』の『重要な課題』の長期的に目指すべき姿からバックキャストした2024年度までの3年間の目標とKPIを設定し、その達成に取り組めます。（3年ごとに更新）</p>

## 推進体制

カシオでは2016年より環境マネジメントシステムの全社一本化を進めています。カシオ計算機の本社、羽村技術センター、八王子技術センターの3つの主要事業所の個別のISO 14001認証を統合し、2017年にISO14001：2015年版の認証を取得しました。そして3つの環境マテリアリティに対応する委員会を設置し、必要に応じてその傘下にワーキンググループを置き、それぞれ関係する部門の委員が参画して活動しています。この推進体制は従来の部門単位によるボトムアップ型ではなく、マテリアリティを基軸としたトップダウン型の体制に移行したものであり、これをISO14001で管理することにより、カシオ全社として実効性をもって環境活動をマネジメントしています。

今後はこの委員会の活動に、「カシオグリーンターゲット2024」の単年度の活動が統合され、「ISO 14001の委員会の活動」と「各組織の本来業務」の統合が図れるものと考えています。

サステナビリティ委員会

報告・決議



環境推進体制

トップマネジメント  
(環境担当役員)

統括EMR  
(環境管理責任者)

EMS事務局

M1委員会

脱炭素社会の実現

M2委員会

資源循環型社会の実現

M3委員会

自然との共生

カシオ全体の環境パフォーマンスの向上のためにマテリアリティを基軸とした実効性のある環境活動を推進

マテリアリティの着実な遂行でSDGsへの貢献につなげる



SDGsの環境に関するゴール

## ISO 14001 認証取得拠点一覧

認証登録拠点		取得日	備考
カシオ計算機	本社	2000年12月	2017年4月より3事業所を本社に統合して運用中
	羽村技術センター	2000年10月	
	八王子技術センター	2000年10月	
山形カシオ	本社	1997年11月	
カシオビジネスサービス	本社	2000年1月	
カシオテクノ	本社	2020年5月	
カシオヒューマンシステムズ		2001年12月	
香港カシオ		2020年11月	
カシオタイ		2012年7月	
台湾カシオ		2007年10月	
カシオ電子（深圳）		2002年2月	
カシオ電子科技（中山）		2006年10月	
カシオ韶関		2018年1月	
カシオ鐘表（東莞）		2019年9月	

※グループ全体の従業員数に対するISO認証取得拠点の人数比率は76.0%となっています。

## 環境教育

カシオでは環境活動を円滑に推進するため、従業員への環境教育を実施しています。環境に対する意識向上や理解促進のための一般教育のほか、各委員会やワーキンググループでは、期初に各活動ごとに必要な力量を特定し、各委員の力量を評価したうえで力量向上が必要な対象者に対して年間計画に基づいた特定教育を実施しています。

# 脱炭素社会の実現 考え方・方針

## 考え方・方針

### 課題認識

近年、温室効果ガスの濃度上昇に起因するとされる気象現象の激甚化が起きている。豪雨による河川の氾濫や土砂災害により、世界各地で人々の生活基盤や生命が奪われるなど、経済的損失が拡大しており、国連など国際政治の立場だけでなく、世界の経済界でも金融分野を中心として危機的状況の認識が強まっています。

こうした中2015年には、国連持続可能な開発サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で「持続可能な開発目標（SDGs）」が定められ、国連気候変動枠組条約の第21回締約国会議（COP21）では「パリ協定」が定められました。「パリ協定」では、世界の気温上昇を、産業革命前から1.5°C～2°C未満に抑えることを目標とし、その達成のために今世紀後半には世界の温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることが掲げられています。また、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）は2018年10月に、科学的知見に基づいた特別報告書「1.5°Cの地球温暖化」を公表し、産業革命前からの気温上昇を2°C未満ではなく、1.5°Cに抑えることが強調されています。

さらに2021年8月に公開されたIPCC第6次評価報告書第1作業部会報告書では、人間の影響が大気、海洋及び陸域を温暖化させてきたことには疑う余地がない。広範囲にわたる急速な変化が、大気、海洋、雪氷圏及び生物圏に起きている、とされています。

このように、国際的な認識は「地球温暖化」から「気候変動」へシフトし、さらには、「気候危機」へもシフトしているといえます。

これら認識の変化を踏まえカシオとしては、未来に実現すべき社会のあり方を「低炭素社会の実現」から「脱炭素社会の実現」に変更し、パリ協定長期気温目標に準拠した長期目標として設定しました。

2021年4月には、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」※1提言に基づき、気候変動に関するガバナンスを強化するとともに、リスクと機会の分析に基づく戦略を策定し、その財務的な影響についての情報を開示、2022年にはシナリオ分析によるリスクと機会の洗い出しと影響評価を行いました。

### TCFD提言に基づく情報開示

※1 TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures の略。気候変動がもたらすリスクおよび機会の財務的影響を把握し、開示することを目的として、金融システムの安定化を図る国際的組織の金融安定理事会（FSB）により設立。





## カシオグループとの関わり

カシオグループに関連する温室効果ガス排出として、グループ全体からの直接排出（スコープ1）、グループ全体のエネルギー利用に伴う間接排出（スコープ2）に加え、原材料の調達や製造、物流、販売、製品の廃棄などのバリューチェーンからの排出（スコープ3）が挙げられます。これらの排出のうちスコープ3は、2022年度実績で全体の95.6%を占めています。

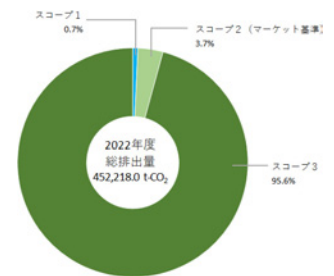
これを踏まえてカシオは、スコープ1および2に加え、スコープ3についても目標を設定し、「脱炭素社会の実現」に向けた対策を実施してきました。

2020年には、温室効果ガス排出をより詳細に把握するとともに、客観的な指標に基づいて「脱炭素社会の実現」を推進するため、温室効果ガス排出量の算定基準ならびに中長期目標を、科学的知見と整合したものに見直しを行いました。

見直しを行った算定基準ならびに中期目標について、国際的なイニシアチブであるSBTi（Science Based Targets initiative）<sup>※2</sup>に認定を申請し、2021年4月に、申請がWell-Below 2°C に沿ったものであると認められ、認定を取得しました。さらに2021年12月には、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギー由来とすることを旨とする国際的なイニシアチブRE100<sup>※3</sup>へ加盟し、目標の達成に向けて、さまざまな取り組みを推進していきます。

※2 SBTi（Science Based Targets initiative）：「パリ協定」の目標達成に向け、民間企業や各種団体に対して科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出量の削減目標設定を求めるイニシアチブで、国際NGOのCDP、WRI、WWF、UNGCにより運営。「SBTi」により「パリ協定」に適合した温室効果ガス削減目標に対し、「科学的な裏付けによる目標」の認定が与えられます。

※3 RE100：国際的な環境NGOであるThe Climate GroupがCDP（Carbon Disclosure Project）とのパートナーシップのもとに運営する、国際的なイニシアチブ。事業で使用する電力を再生可能エネルギー100%とすることを旨とする企業で構成される。



RE100

# グループ全体からの温室効果ガス排出（スコープ1・2）

## 考え方・方針

カシオグループには、生産拠点の他、主に試験研究を行う技術センター、販売や保守、グループ全体の管轄などを行うオフィスなど、様々な拠点が存在します。各拠点での活動にエネルギーが使用され、これに伴う温室効果ガス排出が発生します。

これらはグループ全体からの直接排出（スコープ1）およびエネルギー利用に伴う間接排出（スコープ2）で網羅されることから、スコープ1および2に目標を設定し、グループ全体での削減を推進しています。

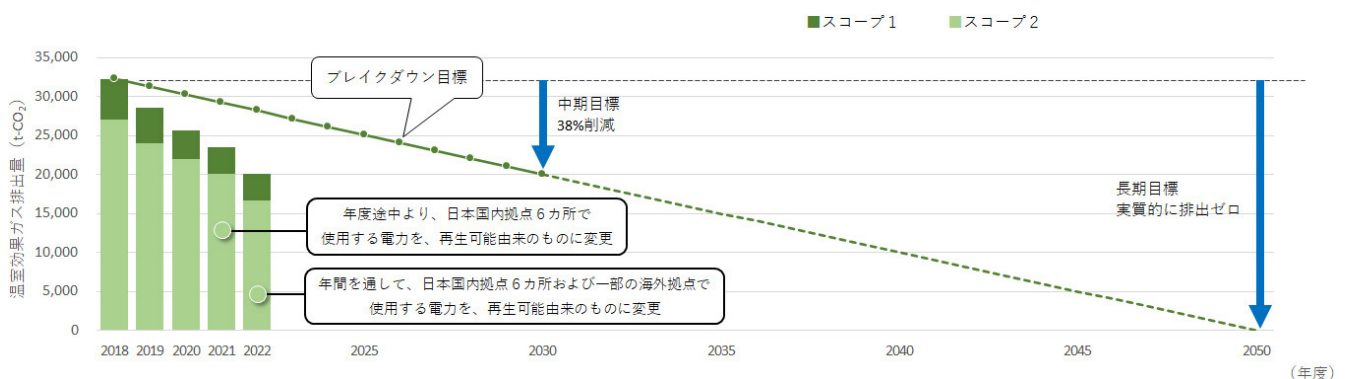


## 目標と実績

カシオグループでは、スコープ1およびスコープ2を対象に、下記のとおり長期目標および中期目標を設定し、削減活動を推進しています。

	スコープ2算出手法	スコープ1+スコープ2合計目標		
		基準年度	目標年度	削減目標
長期目標	マーケット基準	—	2050年度	実質的に排出ゼロ
中期目標	マーケット基準	2018年度	2030年度	38%

また年度ごとにブレイクダウン目標を設定し、達成状況を確認しています。



2021年度は、年度途中より日本国内拠点6カ所で使用する電力を再生可能由来のものに変更し、排出量の削減を実現しました。

さらに2022年度は年間を通して、2021年度中に変更された日本国内拠点に加え、一部の海外拠点で使用する電力についても再生可能由来のものに変更し、ブレイクダウン目標を達成いたしました。

この結果2022年度実績は、中期目標と同等の削減率を達成いたしました。ただし今後の再生可能エネルギー利用に係るコスト増加や、当社活動量の変化といった動向には注視が必要と考えています。

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

中長期目標	2022年度目標	2022年度実績	評価	2023年度目標
[長期目標]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2050年度までにゼロを目指す	「マーケット基準」に基づき、グループ企業の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2018年度基準で12.7%以上削減する	2018年度基準で38%削減	◎	「マーケット基準」に基づき、グループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2018年度基準で16%以上削減する
[中期目標]カシオグループ全体のマーケット基準の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2018年度基準で2030年度までに38%削減する				

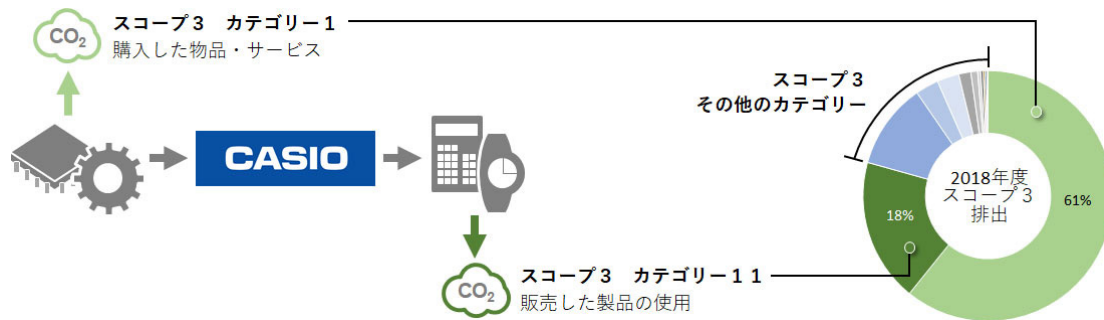
## グループ全体からの温室効果ガス排出（スコープ3）

### 考え方・方針

カシオの事業活動に関連するバリューチェーンからの排出量を、スコープ3の各カテゴリーごとに分類して集計しています。特に排出量の大きな部分には目標を設定し、スコープ3全体の削減を推進しています。

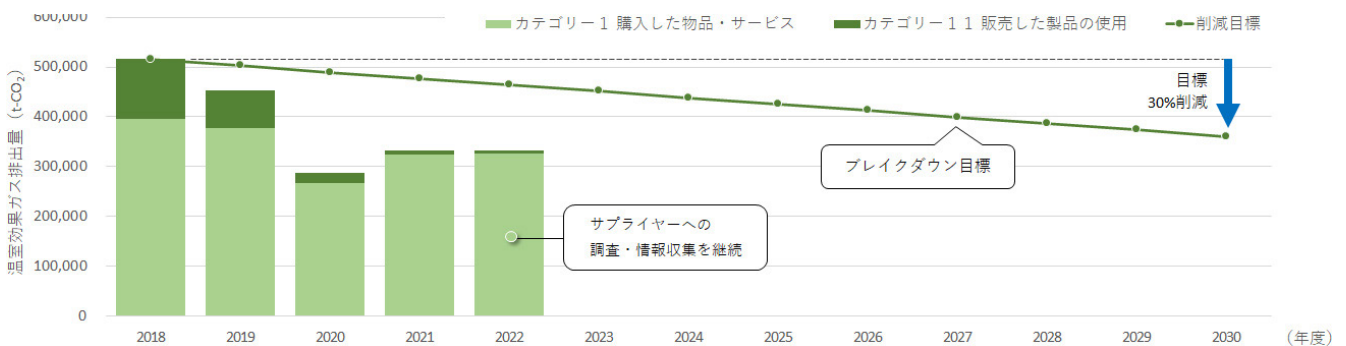
## 目標と実績

スコープ3削減目標を、2018年度を基準年度として設定しました。2018年度実績では、購入した製品・サービス（カテゴリ1）に係る温室効果ガス排出および、販売した製品の使用（カテゴリ11）に係る排出が、スコープ3全体の4分の3以上を占める事に着目し、下記の目標を設定して削減活動を推進しています。



また年度ごとにブレイクダウン目標を設定し、達成状況を確認しています。

目標の対象	基準年度	目標年度	目標年度の削減率
カテゴリ1：購入した製品・サービス カテゴリ11：販売した製品の使用	2018	2030	30%



カテゴリ1（購入した製品・サービス）は2020年度以降、継続的に、やや増加の傾向が見られます。これは、新型コロナウイルス感染症の影響が減少の傾向となり、製品生産活動が継続的に増加したためと見られます。

カテゴリ1では、サプライヤからの原材料購入に係る排出が最も多いことから、サプライチェーンへの対応を、主要な施策として推進しています。

2021年度より、サプライチェーンに対する温室効果ガス排出削減に向けた調査を開始し、情報の整理を進めています。

カテゴリー11（販売した製品の使用）は、2019年度以降継、大幅な減少傾向が継続しています。これは2019年度以降、当社事業戦略に伴い、お客様の製品ご使用に係る温室効果ガス排出が比較的多い製品群の販売数が減少した事が主な要因と考えられます。2022年度実績値は、カテゴリー11の大幅な減少を主要因として、2030年度目標値を超える削減率を達成いたしました。一方で、2021年度以降は新型コロナウイルス影響も変化する可能性が考えられ、これにより当社事業戦略にも変化が生じる可能性が考えられる事から、引き続き年度ごとブレイクダウン目標の達成を注視していきたいと考えています。

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

中長期目標	2022年度目標	2022年度実績	評価	2023年度目標
購入した製品・サービス（カテゴリー1）と、販売した製品の使用（カテゴリー11）によ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	サプライチェーン調査を推進する	サプライチェーン調査を実施	◎	実施したサプライチェーン調査の集計および対応検討

# TCFD提言に基づく気候変動リスクと機会の分析と開示

## TCFD提言に基づく気候変動リスクと機会の分析と開示

---

カシオは2010年10月、2050年度に自社が排出する温室効果ガスを実質ゼロにする目標を設定しています。

更に、2021年4月には、2030年度までの温室効果ガス排出削減目標が、国際的な温室効果ガス削減目標の認定機関である「SBTi (Science Based Targets initiative)」によって、科学的根拠に基づく「2°Cを十分に下回る目標 (Well below 2°C)」として、認定を取得しています。

このように、カシオは国際的に権威のある団体に認められた長期目標に従って、温室効果ガスの削減を進め、地球温暖化防止に努めています。

一方、地球温暖化の影響により、気候変動の影響は世界的に激しさを増しており、長期的には企業業績に大きな影響を及ぼすと予測されています。このまま温暖化が進むと、既に顕在化している気象災害の激甚化が進むとともに、海水面が上昇し、沿岸地域にある事業所は大きな影響を受けることも予想されます。

カシオでもサプライチェーン上のお取引先がこうした影響を受ける可能性があり、部品の調達や、物流等に障害が発生することが予見されます。

カシオでは、2021年4月に気候変動に関する事業影響への開示の基準を定める「TCFD」に賛同を表明し、気候変動の事業に及ぼす影響の開示を始めました。2年目にあたり、長期的な気候変動の影響を「シナリオ分析」という手法を通じてリスクと機会を洗い出し、その影響を評価するとともに、対応すべき施策を検討することとしました。

カシオの主力事業である、時計・教育・楽器・システムの4事業について、商品企画・機構設計・調達・物流・営業といったバリューチェーンを網羅する部門からそれぞれコアメンバーを選任するとともに、ファシリテーターを外部の専門家に委託し、2022年2月から5月にかけて、シナリオ分析を5回実施しました。

コロナ感染対策により、主たる回はオンラインでの開催となったため、ディスカッションにも制限が生じた状況下において、各品目で自主的に打ち合わせを設けるなどして、検討を積み重ねた結果、事業ごとにユーザーへの提供価値、市場、戦略が異なっていることで、影響評価は回を重ねるごとにバラエティに富んだものとなっていきました。

最終回では事業担当役員、財務・IR担当役員への発表にてクロージングとなりました。

その結果をサステナビリティ推進室にて取りまとめ、取締役会での審議を経て、サステナビリティウェブの「TCFD提言に基づく情報開示」の中に「シナリオ分析に基づく評価結果」を追記いたしました。

今後は定期的に「シナリオ分析」を実施し、その精度を高めるとともに、更に開示内容の質・量ともに充実させていきます。

# 事業拠点での取り組み

## 事業拠点での取り組み

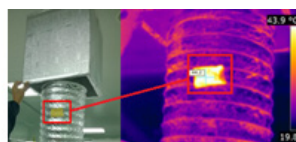
### カシオタイでの取り組み

#### 断熱材使用によるエネルギー使用量の削減

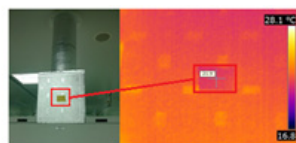
場内リフロー装置及び乾燥機の排気口部分に断熱を施して熱伝導を遮断することにより、エアコンの冷房負荷を軽減し、温室効果ガス排出削減に貢献しています。



リフロー装置の断熱仕様



施行前（表面温度44.2°C）



施行前（表面温度21.9°C）

表面温度は44.2°Cから21.9°Cへと降下

#### CO<sub>2</sub>排出削減のために通勤バスを導入

カシオタイでは合計40台のバスを保有し、毎日の通勤手段として従業員に提供しています。従業員が通勤バスを利用する事により、温室効果ガス排出削減に貢献しています。



カシオタイの通勤バス



## 独自の太陽光システムを導入

カシオタイでは、現地の強い日差しを利用した、独自の太陽光システムが導入されています。ソーラーパネルによる電力を使用して、排熱用電動ルーフファン、倉庫内の日中照明、貯水池の空気取り込み用攪拌機を駆動しています。



廃熱用電動ルーフファン

倉庫内の日中照明

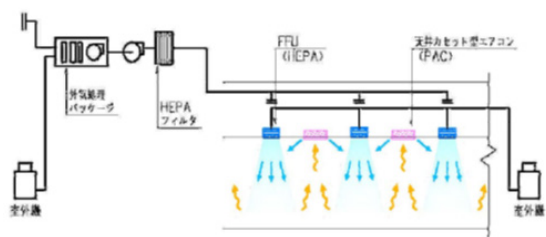
貯水池の空気取込用攪拌機

## 山形カシオでの取り組み

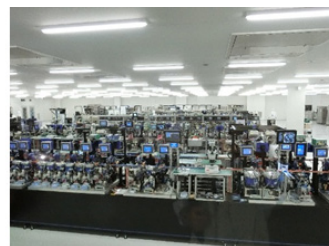
### 最新省エネ空調設備の導入

2018年5月に稼動を開始した時計専用の新工場では、「FFU※<sup>1</sup>と天井カセット式エアコン複数設置の空調方式」「ゾーニング」「クリーンルームの空調機能の分離」等、最新の省エネルギー空調システムを採用し、生産状況に応じた効率的な運用を可能としました。

※1 FFU：ファンフィルタユニット。ファンで吸い込んだ空気をフィルタを通して清浄化し、クリーンエアとして送り出す装置。



山形工場での空調システム

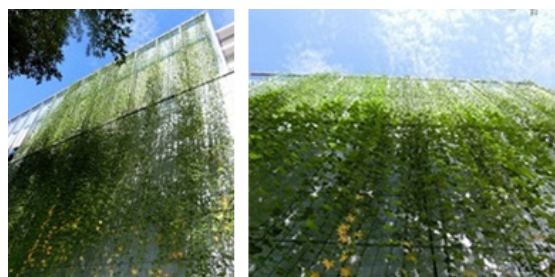


最新式空調設備のクリーンルーム

## 八王子技術センターでの取り組み

八王子技術センターではCO<sub>2</sub>排出削減のために施設に自動日射制御ブラインドや緑のカーテンを取り入れています。自動日射制御ブラインドは太陽の位置を算出し、同時にセンサーで日差しの強さを検出し、自動的に開閉することで、冷暖房負荷を軽減します。2012年からは、夏季の節電対策としてグリーンカーテンも併用して、更に冷房負荷軽減の取り組みも行っています。水やりや肥料、日照とのバランスに試行錯誤し、今では、2種類のアサガオによりカーテンは幅8m50cm、高さ10mほどに成長するようになり、地域の方も撮影に訪れたりしています。

また、このグリーンカーテンの取り組みは、2017年より八王子市「みどりのカーテンコンテスト」団体部門に応募しており、2017年の最優秀賞をはじめとし、2年続けて入賞しています。



八王子技術センターの緑のカーテン



最優秀賞の賞状と記念品

## LED照明の導入

カシオは消費電力削減のため事業拠点へのLED導入を推進しています。これまでに初台本社、羽村技術センター、八王子技術センター、山形カシオ、カシオ電子科技(中山)、カシオタイ、カシオアメリカ、カシオメキシコマーケティング、カシオ韶関 など多くの拠点で導入を実施し、LED照明によるCO<sub>2</sub>の排出を大幅に削減しました。



カシオ電子科技(中山)ロビーの  
LED照明



カシオタイ工場のLED照明



山形カシオ工場のLED照明

# 物流工程における取り組み

## 物流工程における取り組み

カシオでは、物流工程で発生するCO<sub>2</sub>排出量の削減や廃棄物の削減など、環境負荷の低減に積極的に取り組んでいます。

CO<sub>2</sub>排出量の削減においては、以下の3つの行動計画を掲げ、推進しています。

- ・ **輸送距離の短縮**： 海外生産拠点から国内配送センターへの直送推進やロット商談における得意先への直送を検討・推進
- ・ **モーダルシフトの推進**： 拠点間の輸送に環境負荷の少ない鉄道などを積極的に利用
- ・ **積載効率改善、輸送物量削減**： 電子辞書、楽器、電子レジスターなどの梱包設計の改善、縮小化推進

## 4品目で「エコレールマーク」の認定を取得

カシオは、2013年2月28日、クロック、デジタルピアノ、電子キーボード、電子レジスターの4品目において、公益社団法人鉄道貨物協会より、「エコレールマーク」の認定を取得しました。

「エコレールマーク」は、鉄道貨物輸送を活用し、地球環境問題に積極的に取り組んでいる商品・企業であることを表示するマークで、鉄道はCO<sub>2</sub>排出量が営業用トラックの約1/13と、環境負荷の少ない環境にやさしい輸送手段です。

認定基準は、商品が、500km以上の陸上貨物輸送のうち30%以上鉄道を利用している商品、企業が、500km以上の陸上貨物輸送のうち15%以上鉄道を利用している企業となります。

当社では、2009年10月に、企業としてのエコレールマークを取得していますが、拠点の移転・統廃合を機に、鉄道輸送をさらに拡大した結果、商品の認定を取得することができました。

現在は、埼玉県にある流通センターから大阪および福岡にある配送センターへの横持ち輸送を中心に鉄道を積極的に使用しています。

今後も環境に配慮した輸送を推進し、環境負荷の低減に積極的に取り組んでいきます。



エコレールマーク



鉄道を利用した  
モーダルシフトの推進



環境負荷を軽減する  
鉄道コンテナ

# 資源循環型社会の実現 考え方・方針

## 考え方・方針

### 課題認識

急速な経済成長の中、消費される資源の増大に伴う天然資源の枯渇や資源採掘による自然破壊、廃棄物の埋立処分場の逼迫や周辺汚染などが問題になってきています。そのような中、地球上の限りある資源を有効活用するため、廃棄物等の発生抑制（リデュース）、再使用（リユース）、資源の再生利用（リサイクル）の3Rの重要性が高まっています。また、近年は廃プラスチックの有効利用率の低さや、海洋プラスチック等による環境汚染が世界的課題にもなっています。



カシオはこの様な社会的背景を認識し、自社事業での活動とともに、サプライヤーや製品ライフサイクル視点を意識した活動など、さまざまな取り組みを進めています。

### カシオグループとの関わり

天然資源の枯渇や資源採掘による自然破壊が広がる中、製品を製造するために新たな天然資源を投入する事は、資源枯渇を増大させるだけでなく、環境や生態系への影響を拡げる可能性も考えられます。さらにこれらの影響から、原材料コストの増大といったリスクにつながる可能性も考えられます。

当社の事業活動から発生した廃棄物の再資源化率は、ここ数年で80%以上に達しています。しかしここに含まれないものは再資源化されず環境中に廃棄される事となり、プラスチックなど、長期にわたって環境中に残留し環境汚染や生態系への影響の懸念となっているものも含まれています。

自社の事業活動で発生する廃棄物をはじめ、お客様がご使用された後の製品廃棄についても同様の事が考えられ、積極的に再資源化していく取り組みが求められていると言えます。これは、コンシューマー事業を広く展開するカシオグループにとって、お客様の信頼を確保する面でも重要と言えます。

## 目標と行動計画

カシオは、製品に関する取り組みと、事業活動での取り組みの両面を通じて、資源循環型社会の実現に取り組んでいます。

製品での取り組みでは、開発・設計段階から、お客様の製品のご使用、ご使用後の再資源化に至るさまざまな段階で環境に配慮した製品づくりを指標とした「カシオグリーンスター製品」の拡大を目標に設定し、資源循環型社会の実現に取り組んでいます。

事業活動での取り組みでは、活動から発生する廃棄物のゼロエミッション化<sup>※1</sup>を、目標の一つに設定しています。ゼロエミッション化に向けた取り組みとして、事業活動から発生する廃棄物の、発生量の削減および再資源化率の向上を目標に設定しています。また、事業活動で使用する水の使用量削減も目標として設定しました。さらに、使用済の製品や製品ご使用に伴って廃棄される部品を自主的に回収しリサイクルする取り組みを通じて、資源循環型社会の実現に取り組んでいます。

## 目標と実績

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

	中長期目標	2022年度目標	2022年度実績	評価	2023年度目標
製品に関する取り組み	2025年度までにカシオグリーンスター製品の売上比率90%を目指す	カシオグリーンスター製品売上比率80%を目指す	売上比率74.3%	○ ※2	カシオグリーンスター製品売上比率80%を目指す
事業活動での取り組み	2030年度までに事業拠点廃棄物のゼロエミッション化 <sup>※1</sup> 達成を目指す	カシオグループ全体の廃棄物および有価物合計量を2019年度比3%以上削減する	カシオグループ全体の廃棄物および有価物合計量を2019年度比34.3%削減	◎	カシオグループ全体の廃棄物および有価物合計量を2019年度比4%以上削減する
		カシオグループ全体の再資源化率 <sup>※3</sup> 96%以上を目指す	カシオグループ全体の再資源化率93.9%	○ ※2	カシオグループ全体の埋立廃棄率 <sup>※4</sup> 4%以下を目指す
	—	カシオグループ全体の水使用量を2019年度比3%以上削減する	カシオグループ全体の水使用量を2019年度比23.9%削減	◎	カシオグループ全体の水使用量を2019年度比4%以上削減する

※1 カシオグループのゼロエミッションの定義：埋立廃棄率＝（最終埋立処分量÷廃棄物および有価物合計量）×100が1以下である事

※2 目標値に対し80%以上を達成した事により、○評価と判断

※3 再資源化率＝（有価物発生量＋再資源化量）÷（有価物発生量＋再資源化量＋最終埋立処分量）×100

※4 従来の年度目標は、再資源化率をグループ全体の指標として用いていましたが、中長期目標との整合性およびグループ全体の指標を精査した結果、2023年度目標より、埋立廃棄率をグループ全体の指標として用いる事としました。

# 製品での取り組み

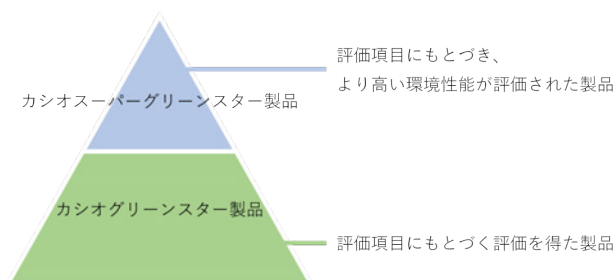
## 製品での取り組み

### 考え方・方針

カシオでは、製品の開発・設計段階から、お客様のご使用、ご使用後の廃棄や再資源化に至るまで、製品ライフサイクル全体の視点で、環境負荷に配慮した製品の開発を推進しています。

1993年より独自の製品評価を開始し、新製品の環境への影響を評価し、一定の基準を満たした製品を「カシオグリーン製品」と認定する取り組みを開始し、多くの環境配慮型製品を生み出してきました。2009年からは、より高い評価基準にもとづく「カシオグリーンスター製品」を認定する取り組みを開始。さらに2016年には、さらに高い評価基準にもとづいた「カシオスーパーグリーンスター製品」を認定する取り組みも開始し、環境負荷配慮型製品の開発を推進しています。

カシオグリーンスター製品／ カシオスーパーグリーンスター製品 製品環境アセスメント評価項目			
1	再資源化の促進	7	電池の再資源化
2	リサイクル設計	8	電池リサイクル表示
3	単一素材への分解	9	法規制準拠
4	再資源化向上	10	単一分別・分離
5	省エネ化	11	梱包材の使用規制
6	化学物質の使用規制	12	自然環境保護



これまでに「カシオスーパーグリーンスター製品」および「カシオグリーンスター製品」に認定された製品は、[こちら](#)を御参照ください。

また製品ごとにもさまざまな環境負荷に配慮した取り組みを進めており、資源循環型社会の実現に向けた効果が期待されています。

## 製品素材の取り組み

### バイオマスプラスチックを採用したPRO TREK/G-SHOCK

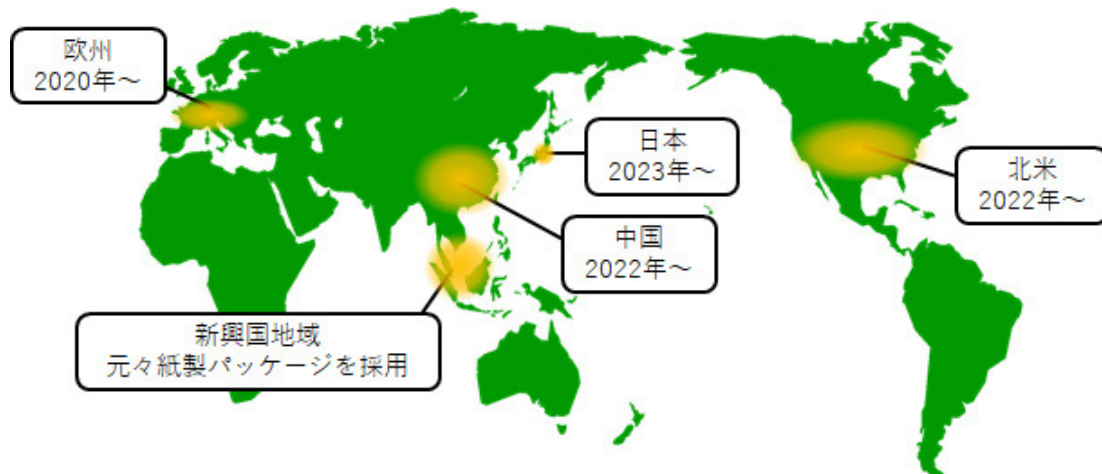
2022年より、ケース／バンド／裏蓋にトウゴマの種またはトウモロコシから抽出した成分を使用したPRO TREK/G-SHOCKシリーズの販売を開始。



## 製品パッケージの取り組み

### 電卓製品パッケージでの取り組み

電卓製品では、紙製パッケージの導入により、プラスチックパッケージの削減を進めています。紙製パッケージの導入は元々紙製パッケージを採用していた新興国地域に続き、2020年には欧州地域への導入を開始、2022年には北米地域や中国地域でも導入が開始され、日本地域では2023年6月出荷分より本格導入が開始されました。



従来のプラスチック製パッケージでは梱包外から製品の視認が可能であったのに対し、製品が見えない紙製パッケージでは、ユーザー誤認がないよう製品画像や商品名/分類を大きく記載するなどデザイン面で配慮をしています。また、パッケージ体積を最大限小型化する事により、輸送効率の向上にも配慮しています。



**従来のプラスチックパッケージの例**  
透明プラスチックにより、  
製品の確認が可能



**紙製パッケージの例**  
パッケージデザインによって  
製品の視認性を高めている

### 時計製品パッケージでの取り組み

時計（ウォッチ）製品では、製品パッケージを、主原料にリサイクルペーパーを使用したものや、再生プラスチックを使用したものに変更する取り組みを、製品群ごとに進めています。詳細および製品情報は、[こちら](#)をご覧ください。



## Casio Collection（一般時計）での取り組み

2021年より取り組みを開始。主原料にリサイクルペーパーを使用したパッケージに変更し、プラスチック使用量を従来比約82%削減（当社比）しました。



紙製パッケージの例

## PRO TREKシリーズでの取り組み

リサイクルペーパーを使ったパッケージを採用すると共に、植物由来の材料から作られ、従来の石油溶剤ベースのインキと比較して揮発性有機化合物の発生が少ないベジタブルインクを採用しています。



## MY G-SHOCKでの取り組み

お客様がパーツを選択してオリジナルのウォッチ製品をカスタマイズする事が出来るMY G-SHOCKでは、外箱にプラスチックレスの紙素材パッケージを採用し、製品はパルプモールド成形した専用ケースに収納されています。



## G-SHOCK 誕生40周年記念モデル「Adventurer's Stone」シリーズでの取り組み

G-SHOCK 40周年記念モデルであり鉱石をイメージした同シリーズでは、パルプモールド成形した紙素材パッケージを採用。また外箱の印刷にはベジタブルインクを採用しています。



### G-SHOCK FROGMAN 発売30周年記念モデルでの取り組み

製品にバイオマスプラスチック素材を採用すると共に、パッケージに紙の積層ボードを使った専用パッケージを採用しています。



### G-SHOCK 誕生40周年記念モデル「Flare Red」での取り組み

G-SHOCK40周年記念モデル『Flare Red MTG-B3000FR／GWG-2040FR』のパッケージには再生材100%のプラスチックを使った内箱を採用。外箱にリサイクルペーパーを採用し、印刷には従来の石油溶剤ベースのインキと比較して揮発性有機化合物の発生が少ないベジタブルインクを採用しています。



## 製品使用に関する取り組み

---

時計製品はモデルごとに、カシオ独自のソーラー駆動システムに対応し、電池の消耗を抑えます。

### タフソーラー

蛍光灯の光でも発電するソーラーパネルと、内蔵の二次電池との組み合わせによる充電システム。暗所に一定時間放置すると自動的に節電する“パワーセービング機能”を搭載。



### ソーラーアシスト充電

電力消費の大きいスマート機能にはUSB充電で対応。時刻表示は、充電量が少なくなってもソーラー充電のみで駆動。



## ソーラー充電システム

蛍光灯のわずかな光でも発電し、電池の消耗を抑えます。



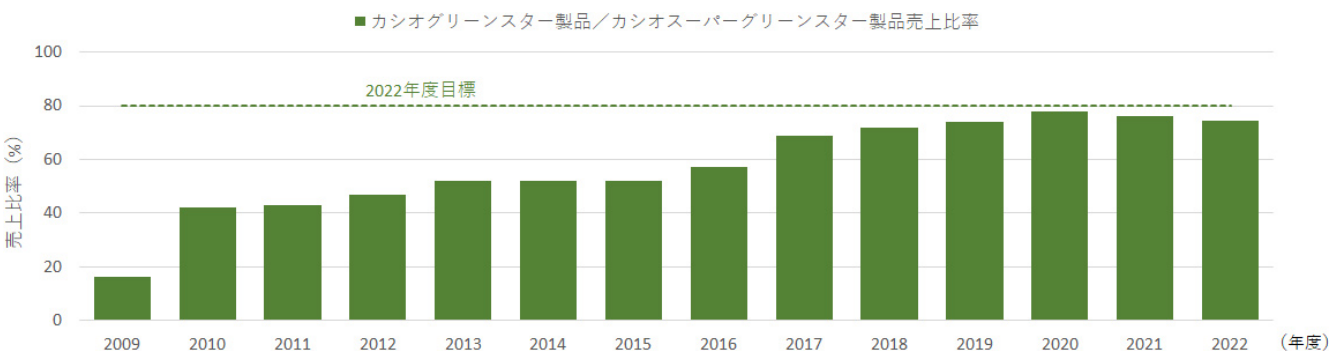
この他にも、製品のエコマーク認定やグリーン購入法登録に取り組む事により、資源循環型社会の実現を推進しています。

[エコマーク認定製品](#)

[グリーン購入法登録製品](#)

## 目標と実績

2025年度までに、「カシオグリーンスター製品」および「カシオスーパーグリーンスター製品」の売上比率90%を目指す目標を設定しています。また、年度ごとに個別に目標値を設定し、達成状況を確認しています。



◎：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

中長期目標	2022年度目標	2022年度実績	評価	2023年度目標
2025年度までにカシオグリーンスター製品の売上比率90%を目指す	カシオグリーンスター製品売上比率80%以上を目指す	カシオグリーンスター製品売上比率74.4%	○	カシオグリーンスター製品売上比率80%以上を目指す

# 事業活動での取り組み

## 事業活動での取り組み

グループからの廃棄物のゼロエミッション化<sup>※1</sup> および水使用量の削減を目標として、取り組みを推進しています。廃棄物のゼロエミッション化については、事業活動から発生する廃棄物の削減と再資源化向上に取り組む事によって推進しています。

さらに使用済製品の自主的な回収・リサイクルを通じて、資源循環型社会の実現に取り組んでいます。

### 廃棄物発生量の削減と再資源化

#### 考え方・方針

カシオグループの事業活動から発生する廃棄物のゼロエミッション化を目標に設定し、資源循環型社会の実現に取り組んでいます。ゼロエミッション化に向けた取り組みとして、事業活動から発生する廃棄物の、発生量の削減および再資源化推進の目標を設定しています。

#### 目標と実績

年度ごとに目標を設定し、達成状況を確認しています。2022年度は、発生量の削減については廃棄物および有価物合計量を2019年度比3%以上削減するとした目標を設定し、再資源化推進については再資源化率96%以上、とする目標を設定しました。



2022年度は、廃棄物および有価物合計量の削減については、グループ拠点ごとに削減活動を継続した結果、2022年度目標を達成いたしました。一方で再資源化については、再資源化率の低い拠点を中心に、改善に資する事例情報を共有し、対策実施を推進することで目標に近いレベルへ到達しました。

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

中長期目標	2022年度目標	2022年度実績	評価	2023年度目標
2030年度までに事業拠点廃棄物のゼロエミッション化 <sup>※1</sup> を目指す	カシオグループ全体の廃棄物および有価物合計量を2019年度比3%以上削減する	カシオグループ全体の廃棄物および有価物合計量を2019年度比34.3%削減	◎	カシオグループ全体の廃棄物および有価物合計量を2019年度比4%以上削減する
	カシオグループ全体の再資源化率 <sup>※2</sup> 96%以上を目指す	カシオグループ全体の再資源化率93.9%	○ ※3	カシオグループ全体の埋立廃棄率 <sup>※4</sup> 4%以下を目指す

※1 カシオグループのゼロエミッションの定義：埋立廃棄率＝（最終埋立処分量÷廃棄物発生量（有価物含む））×100が1以下である事

※2 再資源化率：再資源化率＝（有価物発生量＋再資源化量）÷（有価物発生量＋再資源化量＋最終埋立処分量）×100

※3 目標値に対し80%以上を達成した事により、○評価と判断

※4 従来の年度目標は、再資源化率をグループ全体の指標として用いていましたが、中長期目標との整合性およびグループ全体の指標を精査した結果、2023年度目標より、埋立廃棄率をグループ全体の指標として用いる事としました。

## 水使用量の削減

### 考え方・方針

水資源は、人間が活動を維持するうえで必須の資源といえます。しかし近年では、人口増加による需要の増加や、気候変動による供給の減少といった水利用に関するリスクも懸念されており、カシオの事業活動でも同様のリスクが考えられます。

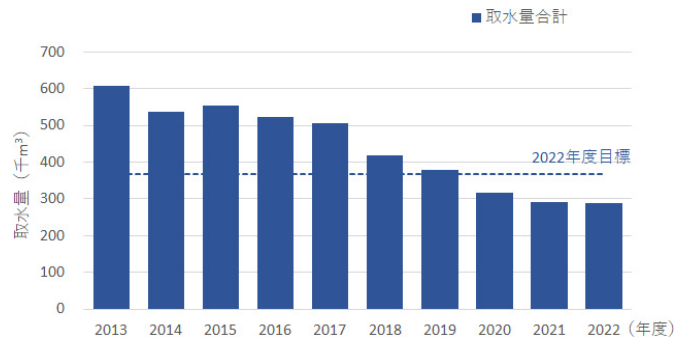
カシオグループの水使用は、生産活動においては、一部の部品洗浄などに限られます。一方で、空調や生活利用といった用途での使用は多く、カシオグループで使用される水の大半を占めます。生活利用での水使用は、拠点活動を安全で衛生的に維持する面でも、重要といえます。

水使用量が比較的多い生産拠点での安全で衛生的な水へのアクセスに注目し、水ストレスレベルを評価<sup>※1</sup>したところ、グループ内の全ての生産拠点のうち、1拠点が水ストレス下にある事が明らかとなりました。これを踏まえてカシオは、グループ全体の水使用量を継続的に削減する目標を設定し、水資源利用に対するリスク低減に向けた取り組みを進めています。

※1 WRI Aqueduct Water Risk Atlas 3.0で示される指標のうち、「Baseline Water Stress」が「High」以上である拠点を、「水ストレス下にある」と評価。

## 目標と実績

年度ごとに目標値を設定し、達成状況を確認しています。2022年度は、取水量を2019年度比3%以上削減する目標を設定しました。



グループでの水使用は、生産活動での使用に加え、従業員による生活利用が多くを占めます。2022年度は、新型コロナウイルス感染症の影響が減少する傾向にあり、これまで在宅勤務を優先していた拠点でも出社して活動する事例が増え、従業員による水使用も増加傾向と見られました。

一方で拠点ごとの水使用削減活動が継続され、水使用量は昨年度から微増の結果となり、目標を達成する事が出来ました。

◎：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

2022年度目標	2022年度実績	評価	2023年度目標
カシオグループ全体の取水量を2019年度比3%以上削減する	カシオグループ全体の取水量を2019年度比23.9%削減	◎	カシオグループ全体の取水量を2019年度比4%以上削減する



# 回収・リサイクル

## 法規制に対応した製品・容器包装リサイクル

---

使用済みの製品や容器包装のリサイクルは、世界各国や地域の法規制を遵守して取り組んでいます。

### カシオ製品にかかわる主な環境法規制

### 使用済み製品のリサイクル

---

使用済み製品の処理に関しては、日本の小型家電リサイクル法、EUのWEEE指令はじめ、中国他、世界各国および地域のリサイクル法規制を遵守しています。

### 欧州における製品リサイクル

---

欧州リサイクル規制は、廃電気・電子機器指令(WEEE)、電池指令、包装材に関する指令があります。これらの規制は、製造者が使用済み製品の回収・リサイクルの仕組みを構築し、その費用を負担することを義務付けるものです。カシオは、行政から許可された回収・リサイクル組織に参加することで、その義務を果たしています。

### 容器包装のリサイクル

---

容器包装の処理に関しては、日本の容器包装リサイクル法、EUの包装廃棄物指令、中国RoHS、米国各州の硬質プラスチック容器規制やカナダ各州の包装材回収プログラムなど、正解各国および地域のリサイクル法規制を遵守しています。

## 自主的な回収活動

---

製品の回収は、関係法律に基づいて行う活動の他に、カシオが自主的に実施している活動もあります。使用済みドラムセットやカートリッジ、インクリボンなどを回収しています。

### 「ゴミを出さない」リサイクル



## 各種回収のご案内

---

[法人向け使用済み情報通信機器の回収](#)

[小型二次電池（充電式）の回収](#)

[使用済みプリンタードラム、トナーセットの回収](#)

[カートリッジ・インクリボンの回収](#)

# 自然との共生 考え方・方針

## 自然との共生 考え方・方針

### 課題認識

2022年12月にカナダ・モントリールで開催された「生物多様性条約／第15回締約国会議（CBD/COP15）」において、愛知目標（2020年まで）の後継となる2030年までの国際目標である「昆明・モントリオール生物多様性枠組（GBF）」が採択されました。このGBFの最も注目すべき点は、「2030年までのネイチャー・ポジティブの達成」であり、「カーボン・ニュートラル」「サーキュラー・エコノミー」と並ぶ、3つのキーワードが出そろったこととなります。この3つは人類社会の基盤となる地球環境の課題解決において密接に関係しており、複合的に社会変容（トランスフォーマティブ・チェンジ）に取り組むことの必要性が国際社会で認識されています。

このGBFの採択に向けた動きと並行して、企業の財務情報の新たな開示指針としてTCFDに続くTNFDの検討が進められており、2023年9月に正式版（v1.0）がリリースされることで、ネイチャーポジティブ達成に向けた企業への投資が促されることが期待されています。これらの国際的な投資動向において、ネガティブに作用するのは生物多様性または自然資本に関連する自社の事業リスクへの認識の遅れまたは対応の遅れであり、逆に、ポジティブに作用するのは自社本業でネイチャーポジティブへの貢献を事業として先取りし、収益を実現することでしょう。



## カシオグループとの関わり

---

GBFによって示されているのは、より直接的に効果のある生物多様性の回復のための行動を迅速に起こすことですが、その達成度を測るために十分に有効と言える指標はまだ開発の途上とされています。しかしながらこれを待っていては遅れをとることになるため、まずは身近なところから生物多様性低下の現状を見つめ、これを回復するためにはどうすればよいか？について、自社の得意分野に照らして解決策を考える必要があるでしょう。

カシオには、これまで培ってきた小型の電子機器を実現するためのハードやソフトの技術があり、さらには、他社では真似しにくいユニークな着想やそれを認める経営判断があり、これまで他社の意表をつくような商品を世に送り出してきたところがあります。このような特性を生物多様性の回復という目的に振り向けることで、世界の投資家が注目するような新規事業を生み出すことが期待されているものと認識しています。

## 目標と行動計画

---

カシオでは2011年3月に「生物多様性ガイドライン」、2015年に「紙の調達方針」を策定しました。これは愛知目標の時代背景の中で構築したものであり、その後の今日までの歳月が経過する中で、昨年のCBD/COP15で採択されたGBFあるいはTNFDの要求に照らしても、見直しが必要となっています。折しもカシオでは将来的な経営ビジョン等を再構築している最中であり、国際動向を踏まえてこれらと整合した改訂を行う予定です。

### カシオグループ生物多様性ガイドライン

#### 基本方針

カシオグループは、「事業活動が生物多様性からの恵みを受けて成立し、また、生物多様性に影響を与えている」との認識にたち、生物多様性の保全活動を地球温暖化防止への取り組みと並ぶ重要な環境活動として位置づけ、環境経営に取り込み、推進体制を構築したうえで、持続可能な社会の実現のため、グループをあげて取り組みます。

## 具体的な取り組み

### 1. (事業活動)

自然の摂理や伝統に学び、その知恵をいかした技術開発を行い、ユーザーの自然愛護の精神を喚起する製品やサービスを創造し提供することにより、持続可能な社会の実現に貢献します。

- ・ペーパーレス社会の構築を促進します。
- ・独自の技術開発により省資源化へ貢献します。
- ・自然を慈しむ商品開発を行います。

### 2. (影響評価)

研究／開発、設計、資材調達、製造、物流、販売、製品使用、廃棄、リサイクル等の事業活動、及び事業所や工場立地において、生物多様性に与える影響の調査・分析を行い、改善する施策を定め、影響の大きいもの、効果の高いものから実施していきます。

- ・生態系サービスを利用／使用している部材（皮革、木材、紙等）、素材（鉱物資源等）の適正な調達に積極的に取り組みます。
- ・製品を構成する部材／素材レベルでの生態系への配慮を確認するため、サプライチェーンを通じたアンケート調査を実施します。
- ・カシオグループとしての影響評価手法（チェックシート、指標導入）を確立します。

### 3. (情報開示)

環境活動の成果を積極的に開示し、社会の生物多様性への意識向上に努めます。

### 4. (社会連携)

NPO/NGO、行政機関、地域住民等による生物多様性保全に貢献する活動を積極的に支援します。

### 5. (全員参加)

全従業員に対して、生物多様性の保全に対する理解を高め、自主的な活動を実践していくための教育を行い、全員参加の活動をめざします。

## カシオグループ 紙の調達方針

**目的：**紙の原料となる森林資源の保護と持続可能な利用を通じた生物多様性の保全を目的として、紙の調達方針を定める。

**適用範囲：**カシオグループが国内外で調達する紙製品全般

**方針：**以下の基準に沿って事業活動で使用する紙を調達する。

1. 紙の原料木は、伐採地の法律・規則を守って生産されたものであること
2. 保護価値の高い森林を破壊しておらず、重大な環境・社会問題にかかわる企業の製品ではないこと
3. 信頼できる認証紙や再生紙を優先的に利用する

## 目標と実績

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

活動テーマ	中長期目標	2022年度目標	2022年度実績	評価	2023年度目標
自然との共生	「持続可能な紙」の利用比率を2030年度までに100%とする。	中長期目標の再設定に向けて検討する。	国内外の動向に関する情報収集・分析	△	中長期目標の再設定に向けて検討する

## 体制

カシオでは、2015年にCSRマテリアリティとして、環境分野で3つのマテリアリティを設定しました。このうち「自然との共生（生物多様性保全）」を環境分野の3番目と位置づけ、ISO14001環境マネジメントシステムの構成要素として「M3委員会」を2017年に立ち上げました。この「M3委員会」では、国内向け製品カタログの森林認証紙化を進めるとともに、国内の主要な事業拠点の生物多様性調査を進め、環境省レッドリストに掲載されている希少植物等が事業所敷地内に自生していることを発見しました。中長期目標については継続検討中ですが、ISO14001で管理する短期的な行動計画としては、希少植物等の保全活動をはじめとして、自社内から生物多様性の主流化を進めるべく、従業員の自発性を重視した施策（見守り隊、CASIOの森、河川清掃活動への参加）を推進しています。

また、社会の要求として本業を通じた社会課題への貢献がますます求められていることから、上記の主流化施策と事業部門の本業との連携や、社外に対する主流化促進のための教育啓発施策（WILD MIND GO! GO!）を推進し、社員有志による自発性を重視した施策をさらに拡大・強化していく方針です。

# 生物多様性にかかわる社会課題への本業貢献

## 生物多様性にかかわる社会課題への本業貢献

### プラスチックごみを削減するラベルライター「Lateco（ラテコ）」

地球環境問題としての海洋プラスチックごみ問題はますます重要性が高まっています。海洋ごみは石油由来の漁業資材が廃棄されたものの他、陸域で発生したプラスチック製の使い捨ての容器包装などのごみが河川を經由して海に流れ出したものなどがあります。これらは海洋の生態系に影響を及ぼしていることが明らかになりつつあり、我々が食糧として利用する海産物への影響が懸念されています。

「Lateco」は従来のラベルライターをリデザインし、テープの無駄な余白を最小化するとともに、テープカートリッジの使い捨てを回避できる設計とすることにより、従来の自社製品と比較してプラスチックごみを大幅に削減しました。

この取り組みは環境省のプラスチック・スマートキャンペーンにも登録しているほか、2021年にはLatecoテープが「エコマークアワード2021ベストプロダクト」を受賞しました。



#### Lateco 製品情報

#### エコマークアワード2021ベストプロダクト

#### 環境省プラスチック・スマート キャンペーン



EC-K10



EC-P10



テープ交換時のプラスチックごみの量を大幅に削減 カートリッジは繰り返し使用



	ネームランドテープ	ラテコテープ
1個	25g	0.6g
40個	1,006g	24g
100個	2,514g	60g

プラスチックごみ  
約97%削減※

従来製品とのごみ量の比較

※テープ単体の梱包状態にて、ネームランドテープ18mm幅、Latecoテープ18mm幅で比較

従来製品とのごみ量の比較

環境省「プラスチック・スマート」での提携先として、2021年3月に神奈川県三浦郡葉山町と協定を締結したのに続き、2022年3月には山形県東根市との間で「プラスチックごみ削減のための連携に関する協定」を締結、また、長野県駒ヶ根市とリサイクルトナーやリサイクルインクリボンなどリサイクル商品の製造販売を行うケイティケイ株式会社と当社の三者による「プラスチックごみ削減のための連携に関する協定」を2022年10月に締結しました。

葉山町は環境配慮の取り組みとして「はやまクリーンプログラム」を実施しており、プラスチックごみの削減に向けた課題認識・取り組みに共通点があり、本協定を締結することで、相互連携と一層の推進を図っていきます。

東根市との協定には当社グループ会社である山形カシオも参加しており、今後東根市での様々な活動に参加していく予定です。

長野県駒ヶ根市とケイティケイ株式会社と当社の三者は、それぞれが連携したプラスチックごみの削減による循環型社会の実現をめざします。

山形県 東根市とプラスチックごみ削減に向けた協定を締結

葉山町と「プラスチックごみ削減のための連携に関する協定」を締結

長野県 駒ヶ根市・ケイティケイ株式会社と三者協定を締結



## 社員有志によるごみ拾いイベントへの参加

海洋プラスチックごみ問題は、海に棲む生物に様々な悪影響を及ぼしており、生物多様性にかかわる重要な問題ですが、裏を返せば人類の食料としての海洋の水産資源の持続的な利用を危うくする社会課題です。この問題では、陸域で発生したごみが河川を通じて海洋に流出している量があまりにも多いため、まずは使い捨てのプラスチックの使用量を削減することが求められています。

これらの社会課題について現場活動を通じてより理解を深めるため、2019より4年連続でLateco関連部門を中心とする社員有志が「ふるさと清掃運動会in荒川」に参加しています。

例年数百名の参加者が集まるこのイベントですが、ここ3年は新型コロナの感染防止対策として実行委員会様にて規模を縮小し開催されています。そうした中で、感染防止対策をしながら他の多くの参加者の方々と協力して荒川の漂着ごみや不法投棄ごみを精力的に回収しており、一定の評価をいただいています。



ビフォア



アフター



当社社員有志を含む参加者全員での集合写真

## 環境保護団体とのコラボレーションによる生物多様性保全

カシオはウォッチ製品において、G-SHOCK/BABY-G/PROTREKなどのブランドを展開しています。これらのブランドではユーザーによるさまざまな活動の場を想定し、そこで役立つ機能・性能やデザインを有する製品を提供しています。想定している活動の場は、陸上、海洋などさまざまな地域の豊かな、そして時に過酷な自然環境下にあります。

これらのブランドを展開するメーカーとしては、自然環境の保全を支援する責務があるものと考えます。このため、自社の本業を活かして複数の環境保護団体等とコラボレーションモデルの商品化を毎年実施しており、当社ブランドの知名度や商品力を生かして各団体の環境保護活動の活性化や認知度向上に貢献しています。

### G-SHOCK、BABY-G 「Love The Sea And The Earth」

G-SHOCK、BABY-G、PROTREKは「Love The Sea And The Earth」というテーマのもと、「アイサーチ・ジャパン」（国際イルカ・クジラ教育リサーチセンター）、「アクアプラネット」、「アースウォッチ・ジャパン」、「日本自然保護協会」などの環境保護団体とのコラボレーションモデルの開発を進め、商品の提供や情報発信など各団体の活動活性化の側面で貢献しています。

また、1994年のイルカ・クジラモデルから開始したアイサーチ・ジャパンへのサポートは2023年に29年目を迎え、継続的なサポートと商品化を実現しています。



アイサーチジャパン

アクアプラネット

日本自然保護協会

アースウォッチジャパン

詳細は[こちら](#)をご覧ください

「アクアプラネット」コラボレーションモデル～カシオの珊瑚畑

## ロゴシーズによるサンゴ礁保全活動への貢献

2020年10月18日鹿児島県喜界島でサンゴの健康調査『リーフチェック in 喜界島』が開催され、山形カシオがロゴシーズの機材提供で協力しました。



水中トランシーバー  
「ロゴシーズ」

[ロゴシーズWebサイト](#)



リーフチェックとは、世界規模でサンゴ礁の「健全度」を調査するための、世界統一手法によるボランティアベースのサンゴ礁モニタリング調査です。サンゴ礁に生息している魚類その他の生物の種類や海底の状態を記録し、サンゴ礁の健康状態を評価しサンゴ礁の保護などについて啓発を行い、人為的な影響を低減することを目的としています。

新型コロナウイルスの影響から、島外からのボランティアダイバーの募集は控え、WWF JAPAN、喜界島サンゴ科学研究所、奄美海洋生物研究所、ヨネモリダイビングサービス、島内のダイバーの皆さんのみで調査が行われました。

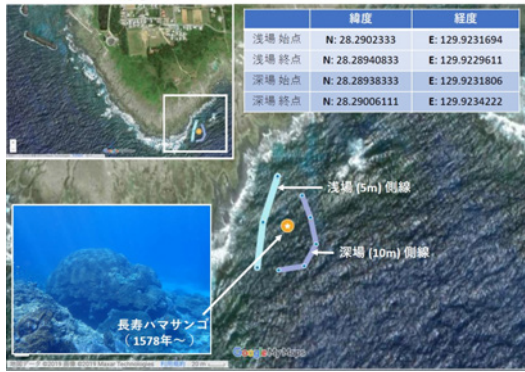
当日は40m近い透明度の中での開催で調査日和となったようです。気になるサンゴの健康状態は、2019年と比べて変化は無く、白化も少なく良好だったとのこと。

リーフチェックの写真をご提供いただいたヨネモリダイビングサービスさんからは

「水中でのコミュニケーションには欠かせない器材で、リーフチェック時には大変重宝しております。リーフチェックでは基本、2人もしくは3人一組でチェックするため、確認・連携・指示等的確に音声で伝えられるのが有難いです。」

というコメントをいただきました。

リーフチェック実施地点



出典 (喜界島サンゴ礁科学研究所)



# 事業所の生物多様性保全

## 事業所の生物多様性保全

2017年にカシオグループの国内主要拠点の生物多様性調査を外部専門家（緑生研究所）に依頼して実施した結果、表1に示すように多くの植物や昆虫が敷地内に生息していることが確認されました。東京都羽村市にある羽村技術センターでは、環境省レッドリスト掲載のキンラン、ならびに、東京都レッドリスト掲載のギンラン、コヒロハハナヤスリ等の希少種が確認されました。また、2022年・2023年と2年連続で猛禽類のツミが敷地内で営巣活動を行い、無事に雛が巣立ちました。

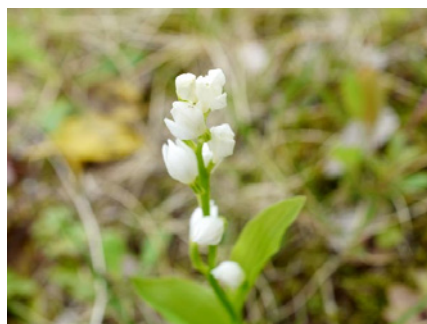
山梨県笛吹市にある山形カシオ山梨事業所では山梨県レッドリスト掲載のイヌハギ、シロヘリツチカメムシなどの希少種が確認されました。この調査結果を踏まえ、外部専門家の助言に基づき従業員有志による保全活動を実施しています。

羽村技術センターでは、従業員有志にて結成した「見守り隊」のメンバーが希少植物の消失を回避するための施策（害虫からの保護や人工授粉など敷地内増殖の試行）に取り組んでいるほか、通年で敷地内の生物の観察を行っており外部専門家による調査時に出現していなかったキンランやギンランの新たな個体を確認しています。また、山形カシオ山梨事業所では、従業員有志が希少種に適した緑地管理（草刈り）と個体の増殖に取り組んでいるほか、希少種の生育環境に悪影響を及ぼす外来種の除去に取り組んでいます。

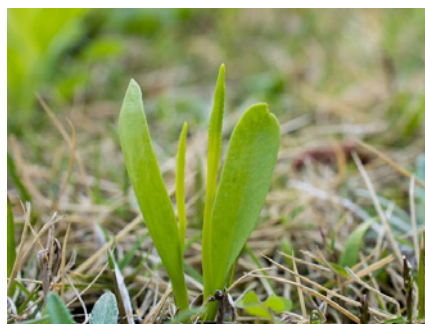
### 羽村技術センター



2022年4月25日  
キンラン



2022年4月28日  
ギンラン新発見個体



2022年4月22日  
コヒロハハナヤスリ

## 山形カシオ山梨事業所



2019年8月20日  
イヌハギ



022年4月22日  
シロヘリツチカメムシと  
食草ノカナビキソウ

## 国内主要拠点の生物多様性調査結果

拠点	種数		特筆すべき昆虫・植物
	昆虫	植物	
カシオ計算機株式会社			
本社 	55	82	
羽村技術センター 	105	187	植物：キンラン、ギンラン、コヒロハハナヤスリ
八王子技術センター 	51	110	植物：コヒロハハナヤスリ
山形カシオ株式会社			
本社 	82	173	
山梨事業所 	91	150	昆虫：シロヘリツチカメムシ 植物：イヌハギ
CBS 甲府事業所 	82	160	植物：コイヌガラシ

[2017年カシオグループ主要拠点植物リスト !\[\]\(10f8862fc183b400327470ea85afe9ae\_img.jpg\)](#)

[2017年カシオグループ主要昆虫リスト !\[\]\(e1d6102fe77919492c04879c8450f1f5\_img.jpg\)](#)

# 羽村技術センターでの保全活動

2020年、2021年の2年間はコロナ禍による行動制限に合わせて、当社でも敷地内の希少植物の保全活動は制限されましたが、2022年からは感染リスクに配慮しながら、羽村技術センター敷地内にてキンラン・ギンランの増殖に向けた人工授粉や袋掛けの対処ができるようになりました。2023にも人工授粉と袋掛けを行いました。その前後で同敷地内の別の場所で、新たにキンランが2個体とギンラン1個体を発見しました。



2023/4/21に発見した  
キンラン2個体

当社の羽村技術センターでは建物の老朽化に伴い再建設を近い将来に予定していることから、もしも移植が必要になった場合に備えて、学術文献を参考にして周囲に共生関係を構成しうる樹種の幼木（コナラ、マテバシイ）の植栽を行いました。また、ランミモグリバエやアブラムシによる悪影響を回避するため、社員有志にて新たに工夫・改良を行ったネットをかけました。



雨天の中で活着に有利と見て植栽を実施



改良型ネット

また、同じく羽村技術センターでは、2022年に敷地内のケヤキに猛禽類のツミが営巣を行いました。ツミは従来は同事業所の南側にある公園内で営巣活動をしていたのですが、当社敷地内の方が安心して子育てができると判断したのか？翌年2023年にも同じケヤキで営巣を行い、2年連続で雛が巣立ちました。



ツミの営巣位置



親鳥と3羽の雛



# 山形カシオ山梨事業所での保全活動

山形カシオ山梨事業所の敷地内に生息する希少植物等は、明治時代頃までの農村の営みの中で草原が目的をもって利活用されてきた中で、その環境に適した種であるとされています。つまり、現代では草原の利活用を目的とした人為的な管理・関与が実施されなくなったことで、それらの環境に適した種が一般には失われつつあります。しかし、偶然にも同事業所敷地内の緑地管理（草刈り）がかつての時代の人為的な草原管理と近い状況であったことにより、命をつないできたこととなります。

このような観点から、環境省や神奈川県における絶滅危惧種の指定があるイヌハギ(植物)やシロヘリツチカメムシとその食草のカナビキソウの他にも、専門家の助言に基づいて比較的珍しい草原性の種類として、カワラサイコ、シベリアメドハギ、マキエハギを保護対象としています。

## 草原生の生物多様性保全・向上のための管理計画



カワラサイコ



シベリアメドハギ



マキエハギ

山形カシオ山梨事業所敷地内の希少種生息の背景を踏まえ、これまでと大きくは変わらない緑地管理（草刈り）を継続するとともに、秋に希少種の種を採取して育苗し個体数を増やす取組を社員有志「見守り隊」が進めた結果、個体数が増加し消失のリスクを低下させることができました。

こうした中、近年は希少種の生息環境を脅かすとされる「アレチヌスビトハギ」が気付かぬうちに敷地内に侵入し、大株に成長して大量の種を散布するようになりました。



アレチヌスビトハギ



種子の拡大



衣服につきやすい種子

「アレチヌスビトハギ」は北アメリカ東南部原産で帰化植物とされていますが、環境省・農水省による「生態系被害防止外来種リスト」に掲載されており、「一度侵入されると、頑丈な根茎のため駆除が困難。付着しやすい果実で、種子の分散能力が高い。河川でも増加傾向にある。」とされています。このまま放置すれば、希少植物の生息環境が危うくなる可能性があります。安易に除草剤などの化学物質を使うのは避けたいところです。そこで、除草剤などを使用しない駆除の方法として、2022年には小型の「バチヅル」を使って地下茎の除去を試みましたが、一つの株の根茎を掘り出すにもかなりの手間がかかり、大量の種がついた状態での対処であったため、衣服に大量の種が付着し、地上部を刈り取るだけで断念せざるをえませんでした。



敷地内のアレチヌスビトハギ



多数の種子が付いた状態で紐で縛る



小型のバチヅルでの根茎除去の試み

そこで、2023年にはアレチヌスビトハギの種子が形成される前に葉の特徴から識別できるように社員有志が情報をまとめ、早期に個体の位置を特定しました。そのうえで、地面の掘削能力が高い「唐鍬」（「CASIOの森」で植栽等に使用）を試したところ比較的容易に根茎を除去することができました。



広がっている枝を紐で縛る



唐鍬で根茎を掘り起こす



掘り起こしたアレチヌスビトハギの根茎



アレチヌスビトハギの根茎掘り起こしに参加した山形カシオ・山梨事業所のメンバー

アレチヌスビトハギの根茎はまだ地中に残っている可能性もありますが、来年以降も継続的に対処することで敷地内から完全に駆除することを目指し、希少植物などの生育環境を守っていきたいと考えます。

# 持続可能な紙利用

## 持続可能な紙利用

---

紙の原材料として一般的に最も広く利用されているのは木材パルプです。その木材パルプとなる樹木が生育している場所は、私たちの居住地から遠く離れた海外の森林である場合も多く、紙の利用が間接的に地球環境に影響を及ぼしている場合があっても気づきにくいのが現状です。つまり、原材料の生産地で地球環境に配慮した持続可能な森林経営が行われている場合もある一方で、貴重な野生生物が生息する保護価値の高い森林が破壊されていたり、先住民の権利が侵害されている場合もありえるということです。

カシオでは紙のサプライチェーンにおける間接的な地球環境への影響に配慮し、2015年6月に「紙の調達方針」を定めました。この方針に基づいて、特に「保護価値の高い森林の破壊」や「先住民の権利を考慮しない原料調達への関与」が疑われる製紙メーカーの紙製品を使っていないかを不定期にチェックしています。また、社会的に持続可能な紙利用の普及の一助となるべく、信頼できる森林認証紙等を優先的に利用すべく、国内向け製品カタログなどに使用する用紙について内部目標を設定し、森林認証紙等の使用率をモニタリングしています。

## 紙の調達

---

カシオでは、不定期のチェック（直近では2019年に実施）として、国際NGOが独自の調査に基づいて問題があるとする製紙メーカーの製品を使っていないかどうかを納入業者に確認しています。確認の結果として、該当する製紙メーカーの製品であることが判明した場合には、別の製紙メーカーへの切り替えを行っています。紙製品におけるこうした確認と切替を継続することにより、サプライチェーンに対して間接的な影響力を行使して、生物多様性や先住民の権利に関する間接的な負の影響を最小化することに取り組んでいます。

### 紙の調達方針

## 認証紙化の推進

---

カシオでは、2016年度から国内向けの製品カタログ類の森林認証紙比率について内部目標を定め、モニタリングを実施しています。

当初は確実に実態把握が可能な範囲として宣伝部門が発注を取りまとめる「国内向け製品カタログ類」を対象に実施してきましたが、その後、発注状況の多様化が進んでいることから、2022年度からは国内のすべての品目の営業部門が特定の印刷事業者が発注する国内向け製品カタログ類を対象とすることに範囲を拡大しています。この対象範囲の拡大に伴い森林認証紙比率を再計算するため、現状使用比率はいったん低下することになりましたが、品目毎のよりきめ細かいモニタリングができるようになりました。

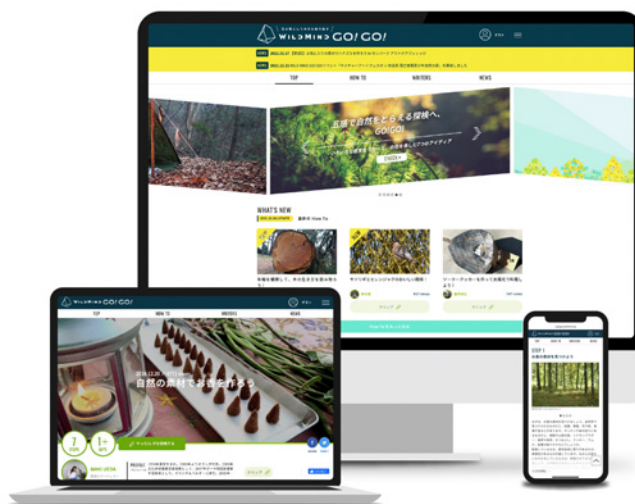
これらの紙の調達にかかわる施策を継続するうえでの課題は、実績集計に大きなリソースを必要とする状況の下で、当社が取り組むべき生物多様性施策としての優先度や有効性をどのようにとらえるべきかという点です。2022年12月のCBD/COP15で採択されたGBFには、ネイチャーポジティブ達成に向けての各種の重要ターゲットが盛り込まれていますが、その記述の中には生物多様性の回復のための手段として、森林認証紙の活用拡大につながる記述は今のところ見当たりません。ただし、国際的に必要性が指摘されている生物多様性の指標についての議論はまだ結論が出ておらず、内部的な目標管理とモニタリングは継続します。

# 教育啓発

## 教育啓発

### WILD MIND GO! GO!

日本の環境省が策定した「生物多様性国家戦略2023-2030」では、生物多様性損失の根本原因として「社会経済に生物多様性が主流化されていない」ことを上げています。さらにこの国家戦略に示される分析として「生物多様性の重要性や我々の暮らしとの関係性への認識が低ければ、生物に配慮した行動や意思決定にはつながらないと考えられる。こうした生物多様性が主流化されていない状況に対応していくためには、社会の価値観や行動を変えていく必要があります、まずは教育や自然体験の機会を通じて関心や理解を高めることが強く求められる。」と述べられています。カシオでは、この分析に共感する立場から、社会的要求に対して自社事業により解決策を提供すべく、WILD MIND GO! GO! の取組を進めています。



WILD MIND GO! GO!

WILD MIND GO! GO! では、アウトドアのエキスパートをはじめ、アーティスト、デザイナー、科学者など80名以上のスペシャリストが幅広い年齢層を考慮して創意工夫したオリジナルなメニューを提供しています。現在このメニューは200本以上あり誰でも気軽にPCやスマホから無料で閲覧し、公園や雑木林、河原など身近な自然のフィールドで自然体験を行うことができます。また、自分自身の報告を掲載して共有することも可能です。

実際に体験された方々からは、身近な自然でありながら気づいていなかったさまざまな不思議を発見できた、わくわくするような冒険ができた、などの声を頂いています。



2022年10月：火起こし



2022年12月：しめ縄・正月飾り作り

WILD MIND GO! GO! では、自然の新鮮な魅力を味わう体験から、もう一度人と自然をつなぎ、人が本来もつ豊かな「生き物としての力」を取り戻すことも大きな狙いとしています。ものごとを学ぶ上での基礎は知識を習得することですが、情報量が限られた文字や映像からの学びとの比較において、自然のフィールドでの体験は情報量が無限大といえます。それを一言で表現すれば、「自分でやってみなければ分からないことがある」といえるかもしれません。



2023年6月：グリーンウッドワークの  
バターナイフ作り



2023年7月：ロックバランシング

心が動いたり、時には失敗したりすることも含めて、体験には頭で理解することを超えた「何か」があります。体験してわかることや、経験を重ねることで身につくことこそ、心や体に刻まれるかけがえないものです。そのひとつが自然との共生感です。食べたり、活用したりすることで、対象の自然との間に意味のある関係性が生まれ、無関心な自然が、自分事の自然に変わります。

カシオでは、より多くの人々が身近な自然を体験して理解し、その上さらに自分自身の「生き物としての力」を取り戻すための施策としてWILD MIND GO! GO! の取り組みを継続していきます。

WILD MIND GO! GO! のイベントは一部収益化しており、本活動をより持続可能なものとしています。

## CASIOの森

2018年8月、カシオは東京都水道局と「東京水道～企業の森（ネーミングライツ）協定」を締結し森林保全への取組を開始しました。この取組では大きく2つの点に着目しています。まず1点目は、社員の教育啓発の場としての活用です。人類社会の持続可能性の重要な基礎は地球環境であり、その中で森林が極めて大きな役割を果たす自然資本であることについて、社員の理解を深める貴重な学びの機会として現場を見て作業を体験すること。そして2点目は、それらの現場体験から森林保全におけるニーズを自分事化し、当社の得意とする事業分野でどんな貢献ができるかを考え実行に繋げることです。

### 「東京水道～企業の森（ネーミングライツ）」協定書に調印



2023年5月間伐作業



2022年8月下刈作業

東京都では山梨県との都県境にまたがる地域で約25,000ヘクタールの水道水源林を明治期から管理していますが、「CASIOの森」はそのうちわずか2.46ヘクタールです。その限られた面積の中で、当社社員が年3回の現場作業で管理に貢献できる部分は一部に過ぎません。それでも様々な作業体験が可能であり、森林保全をめぐる諸課題を理解するためには有効な広さであるといえます。



「CASIOの森」での活動は休日に社員有志を募集して実施していますが、この狙いは少しでも地球環境問題に関心のある社員を集めることにあります。業務としての強制力がないために募集には苦労する反面、貴重な個人の休日を潰して何を経験し何を学びとして持ち帰るか？という知的好奇心を活性化できるメリットがあります。この点に着目し社員中心に創意工夫しながら企画し実行することで、教育啓発の効果を一人一人のレベルで最大化し、徐々に社内に広めていくことを目指しています。



2023年9月補植：社員有志「どんぐり里親」が育てたミズナラ苗125本を現地に運び  
専門家の指導を受けて補植

「CASIOの森」は標高約1,200mにあることから天候が変わりやすく、活動日が雨天の場合は室内プログラムとして森林認証材等を用いた野鳥巣箱製作を実施しています。水道水源林への巣箱設置は東京都において1962年から実施されていますが、これは森林で発生する病虫害を防ぐ野鳥の繁殖を促すためのものであり、NbS(ネイチャー・ベースド・ソリューション)の先駆けといえます。「CASIOの森」においても2019年から設置を開始していますが、毎年秋の活動で内部清掃を重ねる中で、小型野鳥以外の別の生き物が巣箱を利用している形跡が見られるため、試験的に別のサイズ・形状の巣箱を2022年より追加で設置を始めました。



2019年7月巣箱作り：  
雨天プログラムとしての巣箱作り





2022年11月巣箱清掃・再設置：  
追加設置した各種巣箱


「CASIOの森」の活動は、2020年、2021年には新型コロナウイルスによるパンデミックへの対応から、規模を縮小せざるを得ませんでした。2022年にはコロナ明けの活動の本格再開を目指し、座学としての東京都水道局によるリモート講演会「出張！企業の森」を環境会議の場で実施しました。また、同じく2022年からは、現地作業に参加できない社員でも間接的に貢献できる「どんぐり里親活動」を開始し、現地で採取したどんぐりから育てたミズナラ苗を2023年9月に125本補植しました。また、2023年度からは健康経営施策としての意義を追加し、ヘルスツーリズムと運動習慣の獲得支援を目的に、作業前に人事部指導によるラジオ体操も開始しました。これらの取組により社員の参加者も徐々に増加しており、2023年9月までに延べ242名の社員が活動に参加しています。


#### 東京都水道局 「東京水道～企業の森（ネーミングライツ）」

##### 「CASIOの森」における2018年度の活動

2019年5月 植栽、ミズナラ：50本、イロハモミジ：50本 

2019年7月 巣箱製作 


2019年11月 巣箱清掃・設置 


2020年11月 巣箱清掃・再設置 

2021年10月 巣箱清掃・再設置／どんぐり採取～育苗試行 

2022年8月 下刈作業、ミズナラ仮植 

2022年10月 東京都水道局リモート講演会「出張！企業の森」

2022年11月 巣箱清掃・再設置／どんぐり採種～里親活動開始 

2023年5月 巣箱観察／間伐作業 

2023年9月 補植／ミズナラ：125本 



登降機を用いた高所への巣箱設置



健康経営施策としてのラジオ体操



2023年9月補植の集合写真

「CASIOの森」は2023本年度で3年間の協定の第2シーズンを終了し、2024年8月には協定更新時期が到来します。この協定更新にあたっては当初想定した目的の評価が重要です。その点では、社員の教育啓発の機能は徐々に充実していますが、まだ不足している部分としては、カーボンニュートラルに向けた気候変動対策に関する学びの要素があります。我々の日常生活でのエネルギー利用によるCO2の排出と、森林による吸収ならびに材料としての活用によるCO2の固定に関する教育啓発の要素を今後とりこんでいく必要があります。また、最終的に目指すべきは自社事業の得意分野を生かした社会課題への貢献ですが、この実現はまだ道半ばといえます。これらの点をいかにして達成するか？が第3シーズンに向けた課題と認識し、創意工夫をしながら推進していきます。

# 電機・電子4団体生物多様性WG

## 電機・電子4団体生物多様性WG

カシオは、2016年度から、電機・電子4団体（JEMA：一般社団法人日本電機工業会、JEITA：一般社団法人電子情報技術産業協会、CIAJ：一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会、JBMIA：一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会）の生物多様性ワーキンググループ（以下：WG）に参加しています。

最近の特筆すべきWG活動として、2022年12月にカナダ・モントリールで開催された生物多様性条約／第15回締約国会議（CBD/COP15）にて、2030年を目標年とする新たな世界枠組である昆明・モントリオール生物多様性枠組（GBF）の採択に向けて、ドラフトの段階から1年以上をかけて電機電子業界としての影響分析を重ねてきました。この結果を「GBF23ターゲットガイダンス」としてまとめ、会員企業を対象としたガイダンスセミナーもWGとして開催しました（当社もWGメンバーの一員として一連の作業に参加しました）。

また、GBFに込められている2030年までのネイチャーポジティブの達成のために注目されているNBS（ネイチャー・ベースド・ソリューション）の事例視察として、当社が東京都水道局との協定に基づいて実施している「CASIOの森」をWGメンバーに案内しました。東京都水道局が管理する約25,000haの水道水源林では、森林で発生する病虫害を防ぐ野鳥の繁殖を促すため、約4,000個の巣箱を設置していますが、この取組を水道水源林の一部である「CASIOの森」にて当社も実施しています。



東京都水道局による講義を  
真剣に聞き入るWGメンバー



「CASIOの森」の横を流れる沢において  
多摩川の水源を実感

電機・電子4団体の生物多様性WGでは電機電子各社の取組を集め、このデータを国際自然保護連合日本委員会の「にじゅうまるプロジェクト」に提供しています。これらのデータベースには各社の取組事例とともにカシオの取組事例も登録されています。

### にじゅうまるプロジェクト



# マテリアルバランス

## マテリアルバランス

カシオの2022年度事業活動を、活動におけるエネルギーおよび資源の投入【インプット】と、活動の結果発生した製品および環境負荷【アウトプット】としてあらわす、マテリアルバランスで示します。カシオでは、自社事業活動で発生するインプット／アウトプットだけでなく、製品に使用される部材や、お客様の製品のご使用、使用済製品の回収まで、幅広く環境負荷を把握するよう努めています。

事業活動のマテリアルバランス(2022年度)



PDF形式で見る

## 第三者検証について

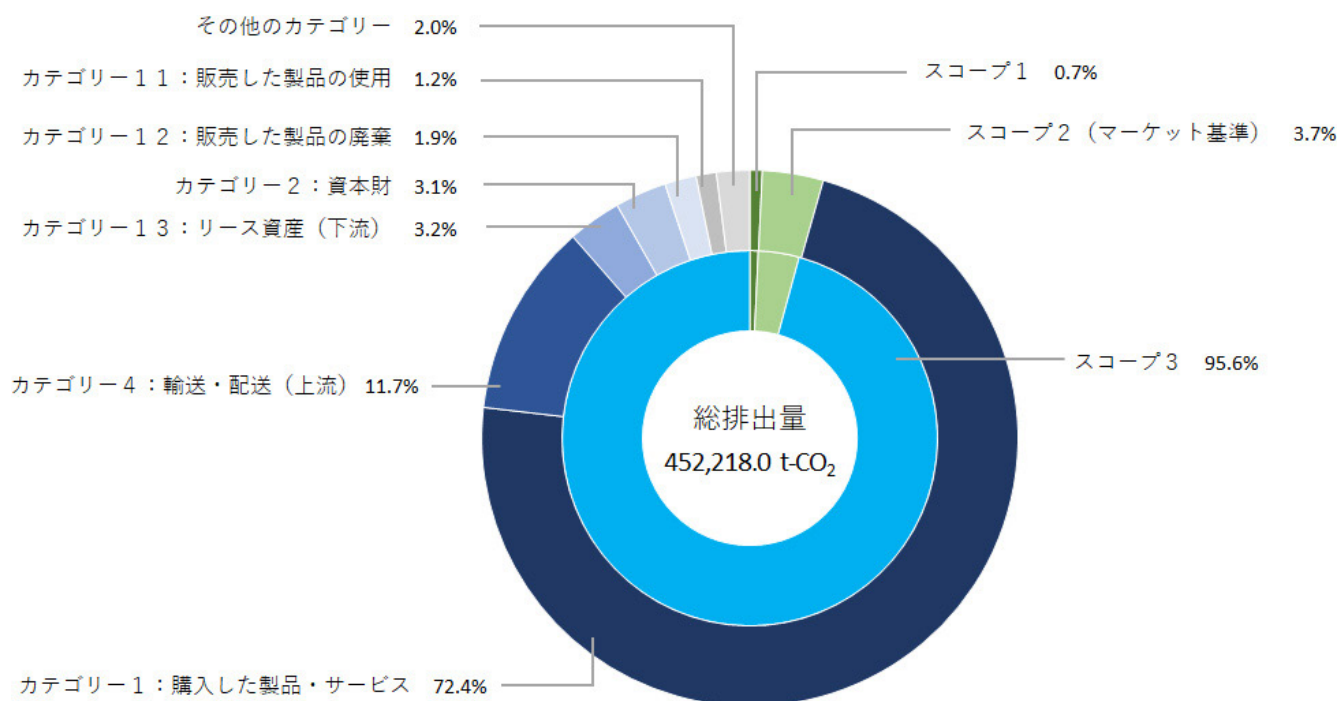
「サイト別データ」他、環境データ詳細は環境パフォーマンスデータをご参照ください。

# バリューチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量

## バリューチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量

カシオは、自社の事業活動による温室効果ガス排出（スコープ1とスコープ2）および、活動の上流および下流に位置するバリューチェーンにおける排出（スコープ3）を、各々把握し算定しています。ただしスコープ3の一部の категорияについては、算定から除外、あるいは非該当であると判断し、算定を行っていません。

2022年度実績を示します。



スコープ／カテゴリ		2022年度排出量	
		排出量 (t)	比率
スコープ1		3,384.7	0.7%
スコープ2	ロケーション基準	21088.9	-
	マーケット基準	16628.2	3.7%
スコープ3		432,205.1	95.6%
	1. 購入した物品・サービス	327,463.1	72.4%
	2. 資本財	14,112.0	3.1%
	3. スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	3,432.8	0.8%
	4. 輸送、配送（上流）	52908.0	11.7%
	5. 事業から出る廃棄物	92.4	0.0%
	6. 出張	1265.2	0.3%
	7. 従業員の通勤	1,497.0	0.3%
	8. リース資産（上流）	111.4	0.0%
	9. 輸送、配送（下流）	算定除外	-
	10. 販売した製品の加工	算定除外	-
	11. 販売した製品の使用	✓ 5556.6	1.2%
	12. 販売した製品の廃棄	8,572.7	1.9%
	13. リース資産（下流）	14,577.5	3.2%
	14. フランチャイズ	非該当	-
15. 投資	2,616.5	0.6%	
合計	ロケーション基準	456,678.7	-
	マーケット基準	452,218.0	100%

※第三者検証の対象項目は✓マークを表示しています。

※各CO<sub>2</sub>排出量の算定方法詳細は、「算定基準」を御参照ください。

スコープ3のうち、カテゴリ9（輸送、配送（下流））については、把握することが難しいことおよび、排出される温室効果ガスの量がカテゴリ4と比べてかなり小さいものと判断できるため算定していません。

またカテゴリ10（販売製品した製品の加工）については、グループ会社で行っている製品への名入れ等のサービス事業が該当すると思いますが、この活動に係る温室効果ガス排出量はスコープ1及びスコープ2で算定されているため、本カテゴリでは算定していません。

フランチャイズ形式の事業は行っていないため、カテゴリ14は算定していません。

スコープ3は、スコープ1および2に比べて非常に大きな割合を占め、全体の95.6%にのびます。これは昨年度と同様の傾向であり、カシオの活動に係る温室効果ガス排出量を評価するうえで、重要な部分といえます。

またスコープ3の中でも、カテゴリ1（購入した物品・サービス）は全体の72.4%を占めており、カシオの事業活動に係る温室効果ガス排出を削減するうえで、特にこの部分への取り組みが重要であるといえます。



# 環境パフォーマンスデータ

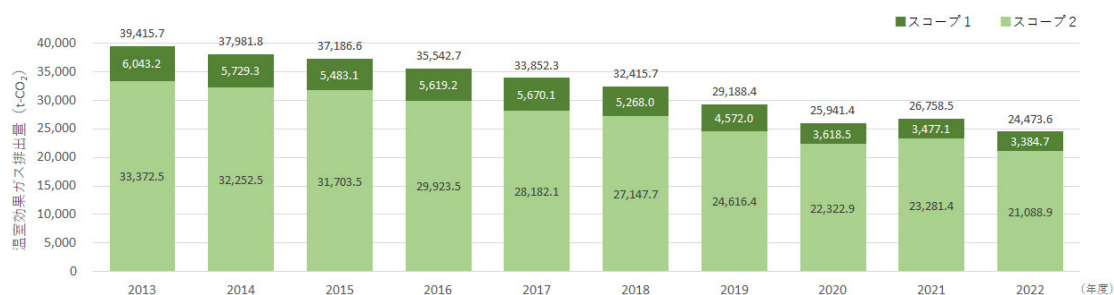
## 温室効果ガス排出量（スコープ1、スコープ2）

### 温室効果ガス排出量（スコープ1、スコープ2）

#### ロケーション基準に基づく温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

(t-CO<sub>2</sub>)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
スコープ1	6,043.2	5,729.3	5,483.1	5,619.2	5,670.1	5,268.0	4,572.0	3,618.5	3,477.1	✓ 3,384.7
スコープ2	33,372.5	32,252.5	31,703.5	29,923.5	28,182.1	27,147.7	24,616.4	22,322.9	23,281.4	✓ 21,088.9
合計	39,415.7	37,981.8	37,186.6	35,542.7	33,852.3	32,415.7	29,188.4	25,914.4	26,758.5	24,473.6
カシオグループカバー率	-	-	-	-	99.5%	99.0%	98.4%	98.7%	99.7%	99.8%



※詳細は「環境パフォーマンスデータ」の「算定基準」を御参照ください。

※CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガスの排出は、ありません。

※第三者検証の対象項目は✓マークを表示しています。

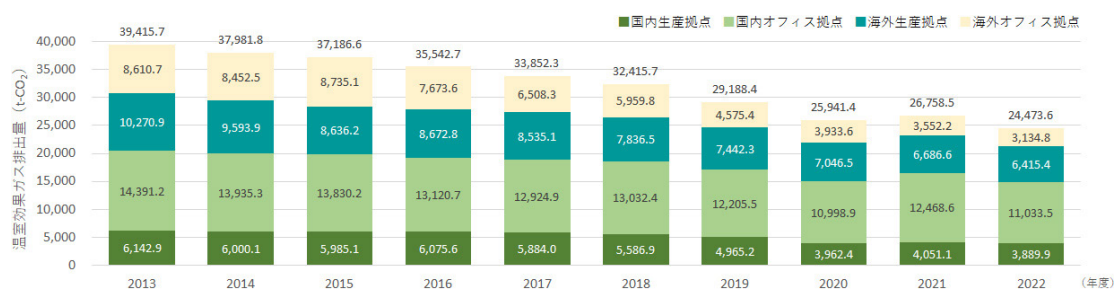
※カシオグループカバー率は、算定基準に示す組織範囲を対象として、データを集計した割合を従業員数をもとに算定したものです。

※2022年度以前のデータは、算定基準に示す電力の使用によるCO<sub>2</sub>排出量換算係数のうちロケーション基準の当該年度の値を適用し、過去に遡って遡及的に再計算した結果を表示しています。

## ロケーション基準に基づく温室効果ガス排出量（スコープ1、2）拠点分類別内訳

(t-CO<sub>2</sub>)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
国内生産拠点	8,610.7	8,452.5	8,735.1	7,673.6	6,508.3	5,959.8	4,575.4	3,933.6	3,552.2	3,134.8
国内オフィス拠点	10,270.9	9,593.9	8,636.2	8,672.8	8,535.1	7,836.5	7,442.3	7,046.5	6,686.6	6,415.4
海外生産拠点	14,391.2	13,935.3	13,830.2	13,120.7	12,924.9	13,032.4	12,205.5	10,998.9	12,468.6	11,033.5
海外オフィス拠点	6,142.9	6,000.1	5,985.1	6,075.6	5,884.0	5,586.9	4,965.2	3,962.4	4,051.1	3,889.9



※詳細は「環境パフォーマンスデータ」の「算定基準」を御参照ください。

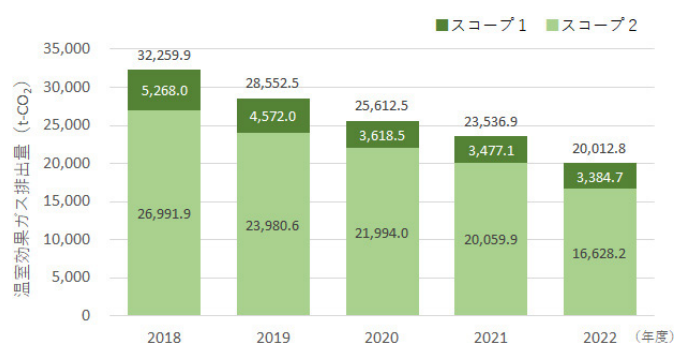
※CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガスの排出は、ありません。

※2022年度以前のデータは、算定基準に示す電力の使用によるCO<sub>2</sub>排出量換算係数のうちロケーション基準の当該年度の値を適用し、過去に遡って遡及的に再計算した結果を表示しています。

## マーケット基準に基づく温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

(t-CO<sub>2</sub>)

	2018	2019	2020	2021	2022
スコープ1	5,268.0	4,572.0	3,618.5	3,477.1	✓ 3,384.7
スコープ2	26,991.9	23,980.6	21,994.0	20,059.9	✓ 16,628.2
合計	32,259.9	28,552.5	25,612.5	23,536.9	20,012.8
カシオグループカバー率	99.0%	98.4%	98.7%	99.7%	99.8%



※詳細は「環境パフォーマンスデータ」の「算定基準」を御参照ください。

※CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガスの排出は、ありません。

※第三者検証の対象項目は✓マークを表示しています。

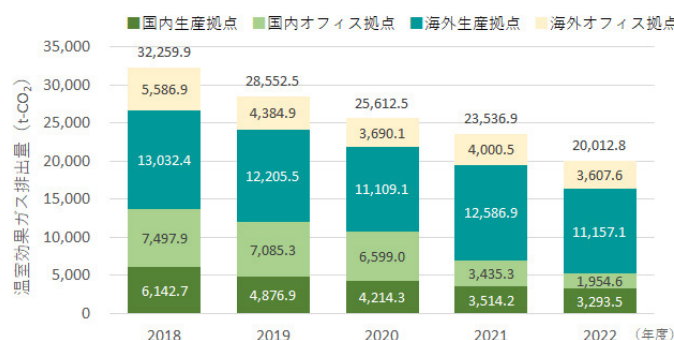
※カシオグループカバー率は、算定基準に示す組織範囲を対象として、データを集計した割合を従業員数をもとに算定したものです。

※2022年度以前のデータは、算定基準に示す電力の使用によるCO<sub>2</sub>排出量換算係数のうちロケーション基準の当該年度の値を適用し、過去に遡って遡及的に再計算した結果を表示しています。

## マーケット基準に基づく温室効果ガス排出量（スコープ1、2） 拠点分類別内訳

(t-CO<sub>2</sub>)

	2018	2019	2020	2021	2022
国内生産拠点	6,142.7	4,876.9	4,214.3	3,514.2	3,293.5
国内オフィス拠点	7,497.9	7,085.3	6,599.0	3,435.3	1,954.6
海外生産拠点	13,032.4	12,205.5	11,109.1	12,586.9	11,157.1
海外オフィス拠点	5,586.9	4,384.9	3,690.1	4,000.5	3,607.6



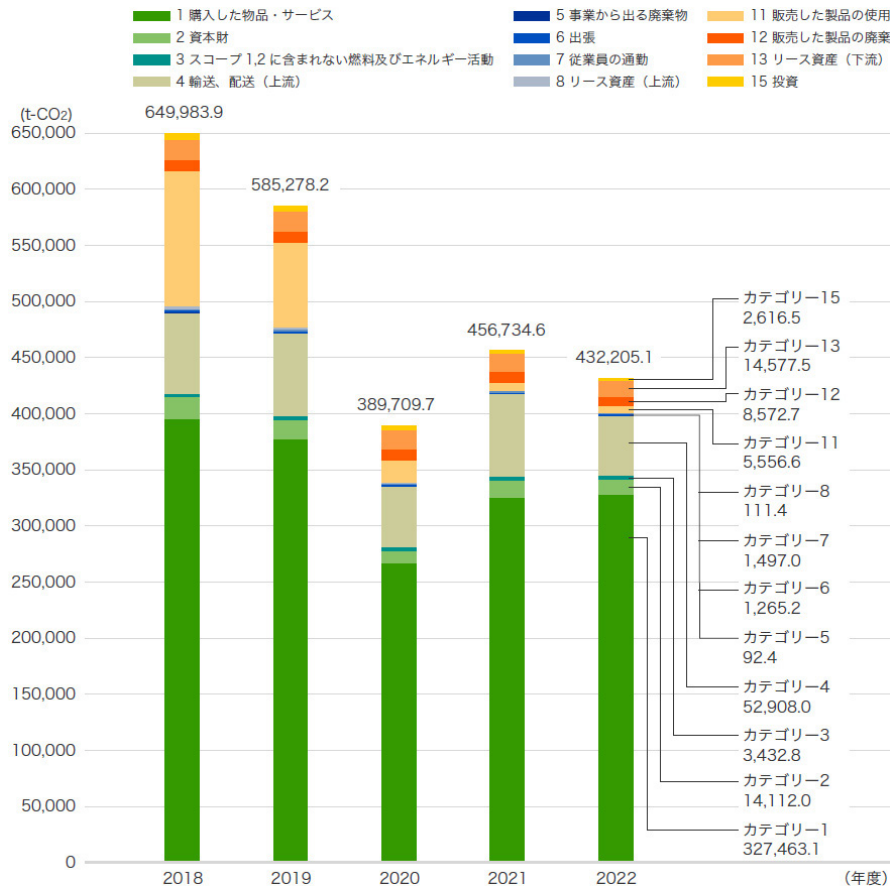
※詳細は「環境パフォーマンスデータ」の「算定基準」を御参照ください。

※CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガスの排出は、ありません。

※2022年度以前のデータは、算定基準に示す電力の使用によるCO<sub>2</sub>排出量換算係数のうちロケーション基準の当該年度の値を適用し、過去に遡って遡及的に再計算した結果を表示しています。

## 温室効果ガス排出量（スコープ3）

	2018		2019		2020		2021		2022	
	t-CO <sub>2</sub>	比率	t-CO <sub>2</sub>	比率	t-CO <sub>2</sub>	比率	t-CO <sub>2</sub>	比率	t-CO <sub>2</sub>	比率
カテゴリ1 購入した物品・サービス	395,394.2	60.8%	377,261.3	64.5%	266,362.5	68.4%	325,258.3	71.2%	327,463.1	75.8%
カテゴリ2 資本財	19,467.0	3.0%	16,698.4	2.9%	10,799.6	2.8%	15,073.0	3.3%	14,112.0	3.3%
カテゴリ3 スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	2,556.3	0.4%	3,988.5	0.7%	3,597.2	0.9%	3,745.2	0.8%	3,432.8	0.8%
カテゴリ4 輸送、配送（上流）	71,956.1	11.1%	73,665.1	12.6%	54,328.4	13.9%	73,048.0	16.0%	52,908.0	12.2%
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	1,357.5	0.2%	130.7	0.0%	117.9	0.0%	98.6	0.0%	92.4	0.0%
カテゴリ6 出張	1,542.8	0.2%	1,455.1	0.3%	1,352.5	0.4%	1,319.8	0.3%	1,265.2	0.3%
カテゴリ7 従業員の通勤	1,074.0	0.2%	1,796.4	0.3%	1,497.0	0.4%	1,497.0	0.3%	1,497.0	0.4%
カテゴリ8 リース資産（上流）	2,136.7	0.3%	1,966.6	0.3%	118.9	0.0%	105.1	0.0%	111.4	0.0%
カテゴリ9 輸送、配送（下流）	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外
カテゴリ10 販売した製品の加工	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外	算定除外
カテゴリ11 販売した製品の使用	120,165.0	18.5%	75,417.8	12.9%	20,372.3	5.2%	7,196.2	1.6%	√5,556.6	1.3%
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	10,171.6	1.6%	9,653.5	1.7%	9,611.6	2.5%	10,136.9	2.2%	8,572.7	2.0%
カテゴリ13 リース資産（下流）	18,482.0	2.8%	17,997.0	3.1%	17,277.0	4.4%	15,837.3	3.5%	14,577.5	3.4%
カテゴリ14 フランチャイズ	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当
カテゴリ15 投資	5,680.7	0.9%	5,248.0	0.9%	4,274.9	1.1%	3,419.3	0.8%	2,616.5	0.6%
合計	649,983.9	100%	585,278.2	100%	389,709.7	100%	456,734.6	100%	432,205.1	100%



※詳細は「環境パフォーマンスデータ」の「算定基準」を御参照ください。

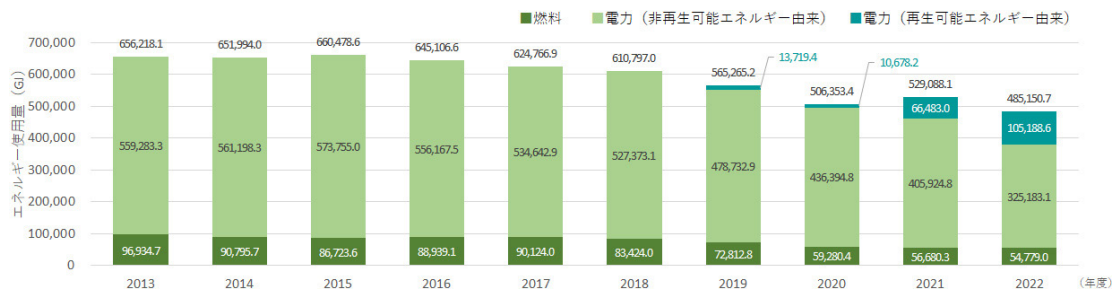
※第三者検証の対象項目は/マークを表示しています。

※2022年度以前の Kategorie-3 データは、算定基準に示す電力の使用によるCO<sub>2</sub>排出量換算係数のうちロケーション基準の当該年度の値を適用し、過去に遡って遡及的に再計算した結果を表示しています。

## エネルギー使用量

(上段：GJ / 下段：MWh)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
燃料		96,934.7 (26,926.3)	90,795.7 (25,221.1)	86,723.6 (24,089.9)	88,939.1 (24,705.3)	90,124.0 (25,034.5)	83,424.0 (23,173.3)	72,812.8 (20,225.8)	59,280.4 (16,466.8)	56,680.3 (15,744.5)	54,779.0 (15,216.4)
電力	非再生可能エネルギー	559,283.3 (56,613.7)	561,198.3 (56,826.6)	573,755.0 (58,101.6)	556,167.5 (56,301.4)	534,642.9 (54,098.0)	527,373.1 (53,356.2)	478,732.9 (48,432.0)	436,394.8 (44,165.5)	405,924.8 (40,964.7)	325,183.1 (32,767.3)
	再生可能エネルギー	-	-	-	-	-	0.0 (0.0)	13,719.4 (1,376.1)	10,678.2 (1,071.0)	66,483.0 (6,835.1)	105,188.6 (10,786.3)
合計		656,218.1 (83,540.1)	651,994.0 (82,047.7)	660,478.6 (82,191.6)	645,106.6 (81,006.7)	624,766.9 (79,132.5)	610,797.0 (76,529.6)	565,265.2 (70,033.8)	506,353.4 (61,703.3)	529,088.1 (63,544.4)	485,150.7 (58,770.1)
カシオグループカバー率		-	-	-	-	99.5%	99.0%	98.4%	98.7%	99.7%	99.8%



※詳細は「環境パフォーマンスデータ」の「算定基準」を御参照ください。

※カシオグループカバー率は、算定基準に示す組織範囲を対象として、データを集計した割合を従業員数をもとに算定したものです。

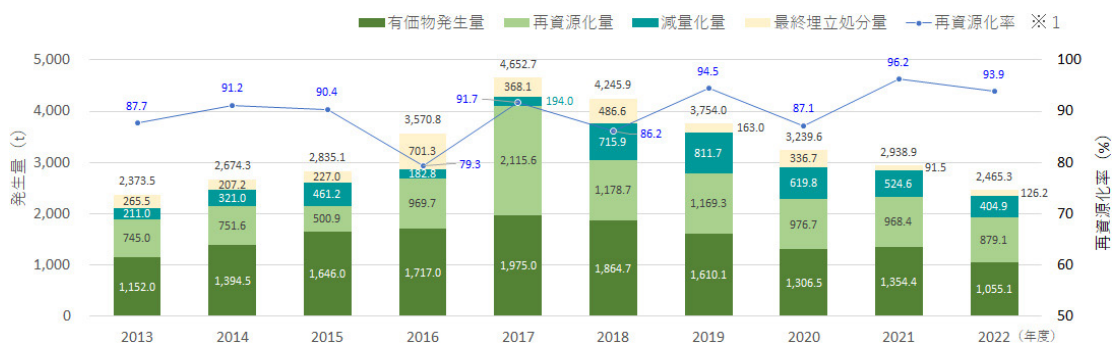
## 廃棄物関連データ

### 廃棄物および有価物

(t)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
廃棄物および有価物合計量	2,373.5	2,674.3	2,835.1	3,570.8	4,652.7	4,245.9	3,754.0	3,239.6	2,938.9	2,465.3
有価物発生量	1,152.0	1,394.5	1,646.0	1,717.0	1,975.0	1,864.7	1,610.1	1,306.5	1,354.4	✓ 1,055.1
廃棄物発生量	1,221.5	1,279.8	1,189.1	1,853.8	2,677.7	2,381.2	2,144.0	1,933.1	1,584.5	✓ 1,410.2
再資源化量	745.0	751.6	500.9	969.7	2,115.6	1,178.7	1,169.3	976.7	968.4	879.1
減量化量	211.0	321.0	461.2	182.8	194.0	715.9	811.7	619.8	524.6	404.9
最終埋立処分量	265.5	207.2	227.0	701.3	368.1	486.6	163.0	336.7	91.5	126.2
再資源化率※1	87.7%	91.2%	90.4%	79.3%	91.7%	86.2%	94.5%	87.1%	96.2%	93.9%
埋立廃棄率※2	11.2%	7.7%	8.0%	19.6%	7.9%	11.5%	4.3%	10.4%	3.1%	5.1%
カシオグループカバー率	-	-	-	-	90.4%	91.4%	89.3%	91.0%	91.4%	91.6%

再資源化率=再資源化量 / (再資源化量+最終埋立処分量)



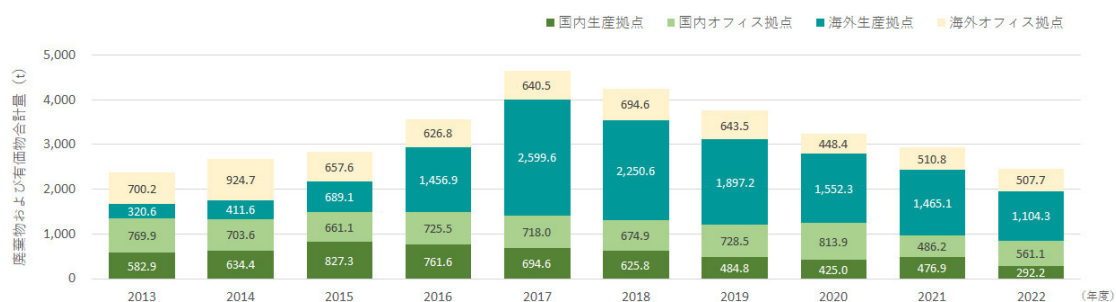
※1 再資源化率 (%) = (有価物発生量+再資源化量) ÷ (有価物発生量+再資源化量+最終埋立処分量) ×100

※2 埋立廃棄率 (%) = (最終埋立処分量÷廃棄物および有価物合計量) ×100

## 廃棄物および有価物 拠点分類別内訳

(t)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
国内生産拠点	582.9	634.4	827.3	761.6	694.6	625.8	484.8	425.0	476.9	292.2
国内オフィス拠点	769.9	703.6	661.1	725.5	718.0	674.9	728.5	813.9	486.1	561.1
海外生産拠点	320.6	411.6	689.1	1,456.9	2,599.6	2,250.6	1,897.2	1,552.3	1,212.0	1,104.3
海外オフィス拠点	700.2	924.7	657.6	626.8	640.5	694.6	643.5	448.4	510.8	507.7



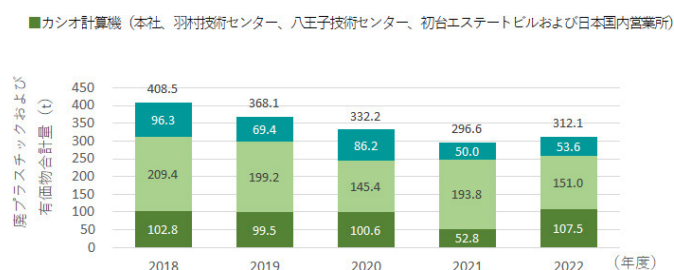
## 日本国内事業所 廃プラスチックおよび有価物合計

(t)

	2018	2019	2020	2021	2022
カシオ計算機 (株) ※1	102.8	99.5	100.6	52.8	107.5
山形カシオ (株) ※2	209.4	199.2	145.4	193.8	151.0
その他の日本国内事業所	96.3	69.4	86.2	50.0	53.6
合計	408.5	368.1	332.2	296.6	312.1

※1 本社、羽村技術センター、八王子技術センター、初台エステートビルおよび日本国内営業所

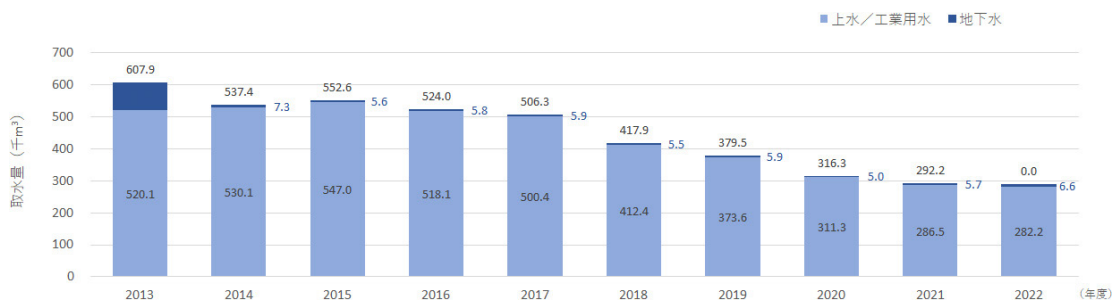
※2 本社および山梨事業所



## 水資源投入量

(千m<sup>3</sup>)

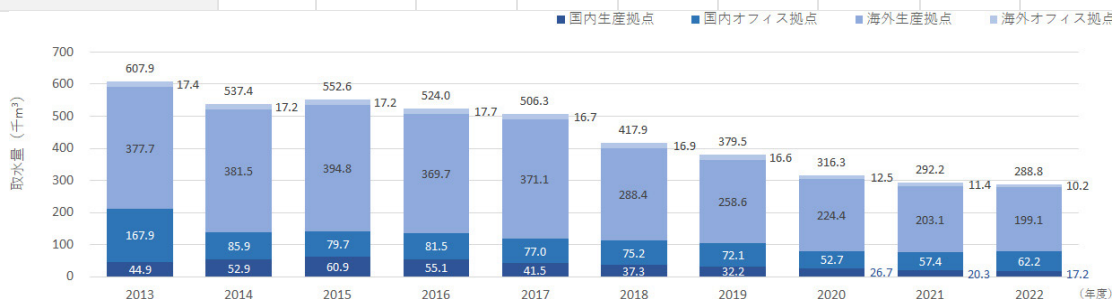
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
上水／工業用水	520.1	530.1	547.0	518.1	500.4	412.4	373.6	311.3	286.5	282.2
地下水	87.9	7.3	5.6	5.8	5.9	5.5	5.9	5.0	5.7	6.6
合計	607.9	537.4	552.6	524.0	506.3	417.9	379.5	316.3	292.2	✓ 288.8
カシオグループカバー率	-	-	-	-	83.6%	85.2%	84.5%	78.3%	86.4%	85.6%



## 水資源投入量 拠点分類別内訳

(千m<sup>3</sup>)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
国内生産拠点	44.9	52.9	60.9	55.1	41.5	37.3	32.2	26.7	20.3	17.2
国内オフィス拠点	167.9	85.9	79.7	81.5	77.0	75.2	72.1	52.7	57.4	62.2
海外生産拠点	377.7	381.5	394.8	369.7	371.1	288.4	258.6	224.4	203.1	199.1
海外オフィス拠点	17.4	17.2	17.2	17.7	16.7	16.9	16.6	12.5	11.4	10.2



## 部品・材料、取扱説明書、梱包材使用量とリサイクル材

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
製品 部品・材料	25,669.0	26,209.0	24,676.0	28,745.0	23,615.2	22,437.6	25,961.9	25,601.8	26,032.2	23,557.0
プラスチック除く部品・材料	11,295.0	13,049.0	11,698.0	14,760.0	12,107.1	13,614.3	17,473.5	16,679.8	16,758.8	15,610.6
プラスチック部品・材料	14,374.0	13,160.0	12,978.0	13,985.0	11,508.1	8,823.3	8,488.4	8,922.0	9,273.4	7,946.4
リサイクル材	1,239.0	877.0	439.0	244.0	238.6	220.0	249.6	71.8	85.2	80.5
比率	8.6%	6.7%	3.4%	1.7%	2.1%	2.5%	2.9%	0.8%	0.9%	1.0%
取扱説明書	3,235.0	3,790.0	3,683.0	3,122.0	3,059.0	2,481.2	1,827.3	1,305.1	1,590.5	1,598.6
リサイクル材	77.0	221.0	88.0	149.0	156.1	116.7	56.6	39.9	30.2	29.9
比率	2.4%	5.8%	2.4%	4.8%	5.1%	4.7%	3.1%	3.1%	1.9%	1.9%
梱包材	12,308.0	12,148.0	11,720.0	11,821.0	11,301.0	10,481.9	9,382.4	8,250.0	9,136.1	7,404.3
リサイクル材	9,732.0	9,457.0	9,061.0	9,173.0	8,864.0	8,340.9	7,408.5	6,701.3	7,246.1	5,456.6
比率	79.1%	77.8%	77.3%	77.6%	78.4%	79.6%	79.0%	81.2%	79.3%	73.7%

# カシオグリーンスター製品／カシオスーパーグリーンスター製品認定モデル

---

ここでは、認定された製品（シリーズ）の一部をご紹介します。

詳細リストは、[こちら](#)をご参照ください。

## カシオスーパーグリーンスター製品

---

【2022年度】

ウォッチ：PRO TREK



PRW-35



PRW-6900Y



PRW-3400



PRW-6611Y



PRG-340

### 環境仕様

- ・ バイオマスプラスチックを70%以上使用（プラスチック総重量比）
- ・ ソーラー電池の採用

ウォッチ：G-SHOCK



GW-9500



GW-8230B



GBD-H2000



## 環境仕様

- ・ バイオマスプラスチックを70%以上使用（プラスチック総重量比）
- ・ ソーラー電池の採用
- ・ 耐衝撃構造
- ・ 製品の軽量化

### 【2021年度】



#### 組込専用プロジェクションモジュール LH-200

##### 環境仕様

- ・ 光束15.4lm/W
- ・ 光源に水銀を使用していません
- ・ 商品の体積を38%小型化（当社モデルXJ-A132と比較）
- ・ 商品の重量を35%軽量化（当社モデルXJ-A132と比較）
- ・ パッケージ小型化により115%輸送効率を向上（当社モデルXJ-A132と比較）
- ・ パッケージのプラスチックを26%削減（当社モデルXJ-A132と比較）



#### 電子文具 EC-K10（Lateco）詰め替え用テープ XB-6WE、他

##### 環境仕様

- ・ テープ詰め替え方式によりカートリッジ廃棄によるプラスチックごみを削減
- ・ エコマーク 認証取得（取得番号 20 112 004）
- ・ 「エコマークアワード2021 ベストプロダクト」受賞

【2020年度】



スマートスタイルプロジェクター FORESIGHT  
VIEW CX-F1/CX-E1

#### 環境仕様

- ・光束16.6lm/W
- ・光源に水銀を使用していません
- ・商品の体積を38%小型化（当社モデルXJ-A132と比較）
- ・商品の重量を30%軽量化（当社モデルXJ-A132と比較）
- ・パッケージ小型化により115%輸送効率を向上（当社モデルXJ-A132と比較）
- ・パッケージのプラスチックを26%削減（当社モデルXJ-A132と比較）
- ・エコマーク 認証取得（取得番号 20 145 022）



関数電卓 GRAPH35+E II

#### 環境仕様

- ・使用時の消費電力を50%削減
- ・製品の体積を23%小型化
- ・パッケージ小型化により93%輸送効率を向上（当社モデルGRAPH75+E-L-EHと比較）

【2019年度】



データプロジェクター XJ-F211WN

環境仕様

- ・ 光束14.8lm/W
- ・ 光源に水銀を使用していません
- ・ エコマーク認証取得（取得番号 18 145 006）



データプロジェクター XJ-UT352WN

環境仕様

- ・ 光束13.2lm/W
- ・ 光源に水銀を使用していません
- ・ エコマーク認証取得（取得番号 18 145 010）

【2016年度】

電卓 ※再生プラスチックを70%以上使用（プラスチック総重量比）



SL-305ECO、SL-  
300AECO



JF-120ECO



DF-120ECO

## カシオグリーンスター製品

---

カシオグリーンスター製品に認定された製品（シリーズ）の一部を紹介します。（写真は一例です）

### 電卓 JS-20DC



#### 環境仕様

- ・ソーラー電池を採用
- ・再生プラスチックを62%以上使用（プラスチック総重量比）
- ・パッケージのプラスチックを24%削減（当社モデルJS-20WKと比較）
- ・エコマーク認証取得（認証番号 NO.06 135 002号）

### 電子辞書 XD-SX9810



#### 環境仕様

- ・パッケージの小型化により輸送効率を91%向上（当社モデルXD-SP6600と比較）

### 関数電卓 FX-JP700CW



#### 環境仕様

- ・パッケージの小型化により輸送効率を86%向上（当社モデルFX-570SPX IIと比較）
- ・パッケージをブリスターから紙箱にすることによりパッケージのプラスチックを52%削減（当社モデルFX-570SPX IIと比較）

### 電子文具 EC-K10 (Lateco)



#### 環境仕様

- ・従来モデルに比べてテープの前後余白を約76%削減（当社モデルKL-G2と比較）
- ・テープ詰め替え方式によりカートリッジ廃棄によるプラスチックごみを削減

### ウォッチ DW-5600H/ECB-2000TP



#### 環境仕様

- ・ソーラー電池の採用
- ・耐衝撃構造

### クロック TQ-770J/IQ-151



#### 環境仕様

- ・ポリ塩化ビニル使用廃止

### 電子楽器 PX-S1100



#### 環境仕様

- ・本体製品の体積を36%削減
- ・40フィートコンテナで52%積載率を向上（当社モデルPX-120と比較）
- ・使用時の消費電力を44%削減（当社モデルPX-120と比較）

### ハンディターミナル DT-X450



#### 環境仕様

- ・使用時の消費電力を31%削減（当社モデルDT-X400と比較）

# 適用範囲

2022年度の環境パフォーマンスデータは、以下に示す範囲を対象としたものです。


## 1. 期間


2022年4月1日～2023年3月31日

## 2. 組織範囲

カシオ計算機株式会社および、議決権の所有割合に基づいて実質上の財務支配力を反映している連結会社を、組織範囲としています。ただし、組織範囲内にありますが環境パフォーマンスデータ収集体制が整っていない一部の会社については、実績データ集計には算入していません。

組織範囲内にあり算入対象である拠点の各拠点別環境パフォーマンスデータは、拠点別データとして公開しています。拠点別データは、下記を御参照ください。

国内拠点 

海外拠点 

2022年度環境パフォーマンスデータ組織範囲は、以下のとおりです。

日本国内生産拠点 (2拠点)	<ul style="list-style-type: none"><li>山形カシオ (株) 本社</li><li>山形カシオ (株) 山梨事業所</li></ul>
日本国内オフィス拠点 (20拠点)	<ul style="list-style-type: none"><li>カシオ計算機 (株) 本社</li><li>カシオ計算機 (株) 羽村技術センター</li><li>カシオ計算機 (株) 八王子技術センター (カシオ電子工業を含む)</li><li>カシオ計算機 (株) 8営業拠点 (北日本営業部 仙台管轄、関東営業部 埼玉管轄、関東営業部 九段管轄、中部営業部 名古屋管轄、西日本営業部 大阪管轄、西日本営業部 広島管轄、九州営業部 福岡管轄、他)</li><li>カシオビジネスサービス (株) 本社</li><li>カシオビジネスサービス (株) 甲府事業所</li><li>カシオテクノ (株) 本社</li><li>カシオテクノ (株) テクニカルセンター</li><li>カシオテクノ (株) 西日本リペアセンター</li><li>カシオマーケティングアドバンス (株)</li><li>(株) CXDネクスト</li><li>初台エステートビル</li><li>リプレックス (株)</li></ul> <p>※カシオヒューマンシステムズ (株)、(株) カシオコミュニケーションブレインズおよびカシオエステート (株) のデータは、組織範囲の各拠点に含まれています。</p>
海外生産拠点 (4拠点)	<p>アジア地域 (4拠点)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Casio (Thailand) Co., Ltd.</li><li>カシオ鐘表(東莞)有限公司</li><li>カシオ電子科技(中山)有限公司</li><li>カシオ電子(韶関)有限公司</li></ul>

海外オフィス拠点 (24拠点)	アジア地域 (11拠点)
	ヨーロッパ地域 (7拠点)
	中近東地域 (1拠点)
	アメリカ地域 (5拠点)

- ・ カシオ電子(深圳)有限公司
- ・ Casio Computer (Hong Kong) Ltd.
- ・ カシオ(中国)貿易有限公司
- ・ カシオ(広州)商貿有限公司
- ・ Casio India Co., Pvt. Ltd.
- ・ 台湾カシオ股份有限公司
- ・ カシオソフト(上海)有限公司
- ・ Casio Singapore Pte., Ltd.
- ・ Casio Malaysia Sdn. Bhd.
- ・ Casio Marketing (Thailand) Co., Ltd.
- ・ 広州カシオ技術有限公司

- ・ Casio Europe GmbH
- ・ Casio Electronics Co. Ltd.
- ・ Casio France S.A.S.
- ・ Casio Espana, S.L.
- ・ Casio Benelux B.V.
- ・ Casio Italia S.r.l.
- ・ Limited Liability Company CASIO

- ・ Casio Middle East and Africa FZE

- ・ Casio America, Inc.
- ・ Casio Canada Ltd.
- ・ Casio Mexico Marketing, S. de R.L. de C.V.
- ・ Casio Brasil Comercio de Produtos Eletronicos Ltda.
- ・ Casio Latin America S.A.

## 算定基準

### 1. 全体を通して

- (1) 実績がない、あるいは環境パフォーマンスデータを取得することができない項目は、空欄としています。
- (2) 値は、項目ごとに指定された単位において、小数点以下第二位を四捨五入した値を表示しています（「0.0」と表示された値は、「0.05」未満であることを示します）
- (3) 過去のサステナビリティレポートで公開されている2022年度よりも過去の実績データのうち、データ信頼性確保のため再集計が必要と判断された一部のデータについては、過去に遡って遡及的に再集計された結果を表示しています。

## 2. インプット

### (1) エネルギー投入量

- ・「適用範囲」に示した拠点を対象として、事業活動に投入した化石燃料と電力を合計しています。
- ・社用車の燃料使用量を含みますが、委託物流・通勤・出張などに使用したエネルギーは含みません。
- ・エネルギーの熱量換算に用いる単位発熱量は、日本の「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」で示されるエネルギー種別の係数を適用しています。

### (2) 水資源投入量

- ・拠点が取水した量を集計しています。
- ・上水道、工業用水および地下水から取水した量を、取水量として集計しています。

### (3) コピー・事務用紙使用量

- ・ページプリンタやFAX、コピー機等で使用した事務用紙の量を、対象年度内の購入量から集計しています。
- ・用紙のサイズ別に1枚当たりの重量を設定し、購入量を乗算して重量を推定しています。

### (4) 化学物質投入量

- ・日本のPRTR制度で規程される化学物質を集計しています。
- ・原則として、拠点での取扱量が年間で50kg以上となる物質を集計対象としています。

### (5) (5) VOC（揮発性有機化合物）投入量

- ・電機・電子業界 揮発性有機化合物(VOC)大気排出量削減の自主行動計画で示される調査対象物質を集計しています。
- ・原則として、拠点での取扱量が年間で50kg以上となる物質を集計対象としています。

## 3. アウトプット

### (1) CO<sub>2</sub>排出量

- ・燃料の使用によるCO<sub>2</sub>排出量換算には、日本の地球温暖化対策の推進に関する法律で定められる、燃料種別の単位発熱量および燃料の使用に関する排出係数に基づいた係数を適用しています。
- ・電力の使用によるCO<sub>2</sub>排出量換算係数は、以下のとおり適用しています。



		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ロケーション基準		IEA <sup>※1</sup>	IEA	IEA	IEA	IEA	IEA	IEA	IEA	IEA	
マーケット基準	日本国内拠点	-	-	-	-	-	国内電気事業者別係数 <sup>※2</sup>	国内電気事業者別係数 <sup>※2</sup>	国内電気事業者別係数 <sup>※2</sup>	国内電気事業者別係数 <sup>※2</sup>	国内電気事業者別係数 <sup>※2</sup>
	海外拠点	-	-	-	-	-	電気事業者別係数（電気事業者別係数が適用できない場合はIEAを適用）	電気事業者別係数（電気事業者別係数が適用できない場合はIEAを適用）	電気事業者別係数（電気事業者別係数が適用できない場合はIEAを適用）	電気事業者別係数（電気事業者別係数が適用できない場合はIEAを適用）	電気事業者別係数（電気事業者別係数が適用できない場合はIEAを適用）

※1 IEA (International Energy Agency) Emissions Factors 2022 edition

※2 地球温暖化対策の推進に関する法律で定められた電気事業者別の調整後排出係数

## (2) 排水量

- ・原則として、拠点で計測された排水量を集計しています。ただし排水量を把握出来ない拠点については、取水量を排水量とみなして集計しています。
- ・排水の水質測定を行っている拠点のうち、BOD（生物化学的酸素要求量）およびCOD（化学的酸素要求量）を測定している場合には、年間総排水量を乗算し、BOD排出量およびCOD排出量を算定しています。

## (3) 大気汚染物質排出

- ・日本の大気汚染防止法の対象となるばい煙発生施設を対象として集計しています。
- ・2022年度実績では、対象施設を有する拠点は、山形カシオ（株）本社、カシオ計算機（株）羽村技術センター、Casio (Thailand) Co., Ltd.の3拠点です。
- ・大気汚染防止法の管理対象である、ばいじん、NO<sub>x</sub>（窒素酸化物）、SO<sub>x</sub>（硫黄酸化物）については、対象拠点での測定値をもとに排出量を算定しています。
- ・ジクロロメタン、トリクロロエチレン、テトラクロロエチレン、クロロフォルム、塩化ビニルモノマー、1,3-ブタジエン、ベンゼン、アクリロニトリル、1,2-ジクロロエタン、ホルムアルデヒド、二硫化三ニッケル、硝酸ニッケル、硝酸ニッケル、アセトアルデヒドは、全拠点で使用していません。

## (4) 化学物質排出・移動量

- ・日本のPRTR制度で規程されている化学物質を集計しています。
- ・原則として、拠点での取扱量が年間で50kg以上となる物質を対象として、排出量および移動量を集計しています。

## (5) VOC（揮発性有機化合物）大気放出量

- ・電機・電子業界 揮発性有機化合物(VOC)大気排出量削減の自主行動計画で示される調査対象物質を集計しています。
- ・原則として、拠点での取扱量が年間で50kg以上となる物質を対象として、大気への排出量を集計しています。

#### (6) 廃棄物および有価物

- ・事業拠点の活動により発生した廃棄物および有価物を集計しています。
- ・各拠点から廃棄物処理業者に処理を依頼する廃棄物、事業系一般廃棄物、有価物を集計対象としています。

#### (7) 部品・材料、取扱説明書、梱包材使用量とリサイクル材

- ・梱包材使用量のうちのリサイクル材の量は、梱包材使用量に日本の容器包装リサイクル法で示される係数を乗算して算出した値を表示しています。

### 4. スコープ3の算定方法

カテゴリ1	購入した物品・サービス	活動量に原単位を乗じて算定。 活動量：消耗品、原材料及び、上水、工業用水、広告宣伝費及び、派遣社員の給料 原単位：活動量項目ごとの購入量あたりの排出原単位（出典：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v3.2、及びLCIデータベース IDEA version 2.1.3） 活動量を精査し、これに準じて過去年度に遡って排出量を再計算しました。
カテゴリ2	資本財	活動量に原単位を乗じて算定。 活動量：連結対象会社全体での設備投資金額 原単位：設備投資金額当たりの排出原単位（出典：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v3.3）
カテゴリ3	スコープ1, 2に含まれない燃料およびエネルギー活動	活動量に原単位を乗じて算定。 活動量：使用した各種燃料および電力量 原単位：各種燃料および電力ごとの排出原単位（出典：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v3.3及び、カーボンフットプリントコミュニケーションプログラム基本データベースv1.01）
カテゴリ4	輸送、配送（上流）	活動量に原単位を乗じた値を輸送経路別に算出し、これらを合算して算定 活動量：カンオ計算機が費用負担する製品物流のうち、輸送経路ごとの物流量および距離 原単位：輸送重量および輸送距離に応じた燃料使用原単位（出典：トラックの場合は改良トンキロ法燃料使用原単位、鉄道/船舶/航空の場合は従来トンキロ法CO <sub>2</sub> 排出原単位）
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	活動量に原単位を乗じた値を廃棄物種別に算出し、これらを合算して算定。 活動量：廃棄物種別の排出量 原単位：廃棄物種別の排出原単位（出典：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v3.2） 原単位を精査し、これに準じて過去年度に遡って排出量を再計算しました。
カテゴリ6	出張	活動量に原単位を乗算して算定。 活動量：国内、海外の従業員数 原単位：従業員当たりの排出原単位（出典：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v3.3）
カテゴリ7	従業員の通勤	活動量に原単位を乗算して算定。 活動量：従業員への交通費支給額より、鉄道および自動車（バス）通勤に相当する支給額を推定。 原単位：鉄道および自動車（バス）通勤に係る排出原単位（出典：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v3.3）
カテゴリ8	リース資産（上流）	活動量に原単位を乗じて算定。 活動量：国内に展開しているG-SHOCKストアの売場面積（ただし、報告年度の営業日数で日割りした値として算出） 原単位：売場面積あたりの排出原単位（出典：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v3.2）
カテゴリ9	輸送、配送（下流）	カンオの費用支払いの対象外となる一般の販売会社の物流拠点から販売店への輸送に係る排出が該当と考えますが、把握することが難しいことおよび、該当の温室効果ガス排出量がカテゴリ4と比べてかなり小さいものと判断できるため、計上していません。

カテゴリ10	販売した製品の加工	グループ会社で行っている、製品への名入れ等のサービス事業が該当すると考えますが、この活動に係る温室効果ガス排出量はスコープ1及びスコープ2で算定されているため、本カテゴリでは算出していません。
カテゴリ11	販売した製品の使用	当該年度に販売した製品モデルおよび販売国別に、活動量に原単位を乗じた値を算出。これを合算して算定。 活動量：製品の、モデル別の消費電力、生涯使用時間および販売数。生涯使用時間については、業界基準が定められている場合はこれを適用し、定められていない場合は、製品耐用年数5年として算出。 原単位：電力使用に係る排出原単位（出典：IEA国別係数。ただし国別係数が無い場合は、世界平均値を適用）
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	当該年度に販売した製品に使用される素材別の排出量を活動量とし、素材別に原単位を乗じた値を算出。これらを合算して算定。 活動量：製品本体および容器梱包材に使用される素材別の量 原単位：素材別の排出原単位（出典：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v3.3）
カテゴリ13	リース資産(下流)	当該リース資産の使用者にCO <sub>2</sub> 排出量を問い合わせ、排出量を算定し合算。
カテゴリ14	フランチャイズ	フランチャイズ方式の事業は行っていないため算出していません。
カテゴリ15	投資	投資先企業（持分法対象会社、及び特定年株式、みなし保有株式を保有する企業等）の排出量に、持分法比率および株式保有率をそれぞれ乗じたものを合算。

## 環境パフォーマンスデータ第三者検証

カシオでは、環境パフォーマンスデータの信頼性を担保するため、2010年度以降のデータに対し、第三者による検証を実施しています。2022年度データについては、温室効果ガス排出量（スコープ1、2ならびに、スコープ3のカテゴリ11）、取水量、廃棄物、有価物、大気汚染物質排出量（NO<sub>x</sub>、SO<sub>x</sub>、ばいじん）を対象として、SGSジャパン株式会社による第三者検証を実施しました。第三者検証対象拠点のうち、カシオ計算機株式会社 本社および、山形カシオ株式会社 本社では、現地検証を実施しています。

### 検証意見書



# 環境コンプライアンス

ここでは、カシオの環境コンプライアンスの取り組みを紹介します。

## 基準管理と監査 ～定期的な内部監査と認証機関による審査

---

カシオのISO14001認証取得拠点数は14拠点です。

このうち、カシオ計算機の3拠点（本社、羽村技術センター、八王子技術センター）は、2017年度より、統合して活動を開始しました。

これらの各事業所では国や県・市が定める規制基準および自主基準に基づき、排出ガス濃度（ばいじん・SOx・NOx）や排水水質（有害物質を含む水）の測定による状態管理や改善活動を定常的に実施しています。また、有害化学物質の使用状況、VOC（揮発性有機化合物）の取扱量や大気排出量の測定・報告なども行っています。

また、空調機器や冷蔵機器などに使用され地球温暖化係数がCO2の数千倍の影響があるフロンガスの漏洩への対応は、フロン抑制法に基づき簡易点検や定期点検などを実施し、データベース管理に全拠点が参加することで、充填及び回収量の把握に努めています。

さらに、各事業所では内部環境監査員の育成を行い、内部監査を実施する他、定期的に認証機関による審査を受け、不適合があった場合は社内で定められたフローに従い是正処置を実施し、継続的な改善活動を行っています。

今後、カシオの環境リスク管理の強化や環境パフォーマンス向上に向けて、内部環境監査員には、環境リスク感知能力の向上、各種環境関連法規制や化学物質管理に関する専門知識の向上、さらに課題発見や改善提案を行うなど、「現地・現場」から環境コンプライアンスを先導する役割が望まれています。

# 製品環境法規制への取り組み

## 1. 特定化学物質に対する含有量の規制

当社では各国の法規制で定められた特定化学物質に対し、含有量を基準値以下に制限し、ヒトへの健康被害ゼロ、生態系への影響最小化へ取り組んでおります。環境法規制については、EU各国や米国をはじめとする環境先進国だけでなく、アジア、中南米、中東などの新興国においても強化・拡大される中、当社では「全社品質高揚委員会」の下部組織として「環境規制専門委員会」を設置し、開発・設計・品質保証・購買・生産・営業・サービスまでの関連部門が情報を共有、対応方針・ルールを制定、PDCAが常に廻る仕組みとして取り組んでおります。その運用基準として「カシオグリーン調達基準書」にて部品・材料の採用ルールを制定、管理システムとして、「カシオグリーンデータベース」により、部品・材料の採用判断が可能な仕組みを確立しております。

### カシオ製品にかかわる主な環境法規制

カシオ製品にかかわる主な環境法規制

2023年7月現在

国/地域	製品			包装材		電池	
	回収・リサイクル	有害物質	省エネ	回収・リサイクル	有害物質	回収・リサイクル	有害物質
国際条約		POP条約水銀条約			POP条約		水銀条約
日本	小型家電リサイクル法		省エネ法	資源物リサイクル法		リサイクル法	水銀不燃物法
中国	中国WEEE	中国RoHS	中国エネルギー効率ラベル	中国RoHS			中国RoHS
韓国		韓国WEEE & RoHS & ELV	韓国省エネ法	韓国リサイクル法		韓国リサイクル法	韓国電池規制
台湾		台湾RoHS				電池リサイクル規制	電池委員会規制
オーストラリア			外部電源効率規制				
インド		インド電子廃棄物法		インド包装廃棄物規制		インド電池廃棄物規制	
ベトナム	ベトナムWEEE	ベトナムRoHS				ベトナムWEEE	
インドネシア	家庭廃棄物規制						
シンガポール		シンガポール環境保護管理法					シンガポール環境保護管理法
タイ	タイWEEE (実)						
フィリピン	フィリピンWEEE (実)						
パングラデシュ		パングラデシュ電子廃棄物管理規制					
EU	WEEE指令	RoHS指令/REACH規制 殺生物品規制/POP規制	ErP指令	包装廃棄物指令		電池指令	
UK	UK-WEEE	UK-RoHS/REACH POP/EPFR	UK-EP	UK包装廃棄物規制		UK電池規制	
ノルウェー		化学物質規制					
セルビア		セルビアWEEE & RoHS				セルビア電池規制	
ウクライナ		ウクライナRoHS	ウクライナErP				
ユーラシア 経済連合		ユーラシアRoHS	ユーラシアErP				
ベラルーシ			ベラルーシErP				
米国	各州TVPC リサイクル法	TSCA 各州水銀規制 CAMEC/ロドリゲス65 CAMEB50 米連邦およびCA州 ホルムアルデヒド規制 より安全な消費者製品規制 各州電池規制 CA州宝飾品規制	米連邦法 各州法の 外部電源効率規制	CA州資源リサイクルプログラム 各州包装材 各州電池リサイクル規制	各州包装材 重金屬規制	各州電池 リサイクル規制	
カナダ	各州電気製品 リサイクル規制	水銀含有製品規制 カナダ化学物質規制 カナダホルムアルデヒド規制	カナダ連邦/各州の 外部電源効率規制	各州包装材 回収プログラム			水銀含有製品規制
メキシコ			エネルギー表示規制 外部電源効率規制				
ブラジル	ブラジル廃棄物 規制法	ブラジルRoHS (実)		ブラジル廃棄物規制法		ブラジル電池規制	ブラジル電池規制
アルゼンチン	アルゼンチンWEEE (実)					アルゼンチンWEEE (実)	アルゼンチン 電池規制
ペルー	ペルーWEEE						
パラグアイ							パラグアイ電池規制
コロンビア						コロンビア電池規制	コロンビア電池規制
トルコ		トルコWEEE & RoHS	トルコErP	トルコ包装材規制		トルコ電池規制	
イスラエル	イスラエルWEEE			イスラエル包装材規制			
ヨルダン	ヨルダンWEEE (実)	ヨルダンRoHS (実)	ヨルダンErP				
湾岸諸国		湾岸諸国RoHS (実)					
UAE		UAE-RoHS					
サウジアラビア		サウジアラビアRoHS					サウジアラビア電池規制

PDF形式で見る 

## 2.消費電力に対する電源効率の規制

---

AC電源に接続される製品には電源効率に関する各国の環境法規制があります。当社では環境法規制の対象製品に対し、開発段階から要求事項の適合性を評価した上で、当局へ申請・届出を実施しています。

## 使用済み製品の回収・リサイクル・適切な処分に関するコンプライアンス

---

使用済みの電気電子製品、包装材、電池を回収・リサイクルするための法規制は世界の各地域にあります。省資源・リサイクル配慮設計、ユーザーによる分別回収を促進するための表示や情報提供、適切な処理のための情報提供などについて、それぞれの規制の要求事項に対応しなければなりません。

カシオでは、製品環境アセスメントにおいて、製品の省資源化、易解体性、リサイクル可能性、再生材の利用状況を評価しており、またラベル表示や記載情報について、世界各地の法的要求事項を満足しているかどうかを確認しています。

2013年4月の「小型家電リサイクル法」施行に合わせて、再資源化しやすい製品を開発するために、各製品ジャンルの関係者(設計者等)によるプロジェクトを立ち上げ、使用済み小型家電のリサイクルを手がける中間処理事業者及び金属精錬事業者等を訪ね、解体方法などについての聞き取り調査を実施してきました。それらを参考に再資源化しやすい製品の開発を行えるよう、製品環境アセスメントに反映しました。

# 省エネルギーおよび気候変動対策にかかわるコンプライアンス

---

各国法規制の対処のうち、比較的規模の大きい事業所が対象となる国内法規制への対応について紹介します。

## 1.省エネ法（エネルギーの使用の合理化等に関する法律）

---

カシオでは、省エネ法の要求事項に従い、事業者単位でのエネルギー使用の合理化等について対応しています。現在、カシオ計算機と山形カシオがそれぞれ特定事業者指定されており、2009年度より定期報告書・中長期計画書を提出しているほか、「工場等におけるエネルギーの使用の合理化に関する事業者の判断の基準」に従い、エネルギー管理統括者等を設置し、エネルギー使用の合理化等の活動を進めています。

## 2.温対法（地球温暖化対策の推進に関する法律）

---

カシオでは、エネルギー起源のCO<sub>2</sub>以外の温室効果ガスについて、法令の定める基準を超える排出はなく、このため、省エネ法定期報告書を提出することにより、温室効果ガス排出量の報告に関する要求事項に対応しています。

## 3.東京都環境確保条例（「地球温暖化対策報告書」制度）

---


東京都環境確保条例の地球温暖化対策報告書制度では、事業者が都内に設置する複数の中小規模事業所の原油換算エネルギー使用量の合計値が3,000kL/年以上となった場合、事業所ごとの省エネルギー対策の取り組み状況などを記載した報告書の提出を義務付けています。


カシオは本制度において、提出・公表が義務付けられる事業者には現在該当していませんが、これまでに公開している「地球温暖化対策報告書」を掲載します。


> [東京都「地球温暖化対策報告書制度」](#)


## カシオ計算機 該当年度 報告書

※2019年度以降、カシオは提出義務要件非該当であり、報告書の提出は行っておりません。なお2019年度以降、当該事業所の原油換算エネルギー使用量の合計が3,000kL/年未満である事を確認しています。

> [2018年度](#) 

> [2017年度](#) 

> [2015年度](#) 

> [2014年度](#) 

## 環境情報開示におけるコンプライアンス

---

企業の情報開示基準を巡る国際的な動きも活発化しています。

特に、国際財務報告基準（IFRS）の国内基準化を求めらる中で、非財務情報の開示を加えて企業の将来を見通す情報を「マネジメント・コメンタリー（MC）」として提供させようという動きが進んでいます。つまり企業の置かれている状況、事業戦略、リスク、財務業績などとの関連性がデータで示される非財務情報の開示が望まれてきているのです。

このために、カシオは、すべてのステークホルダーに正しい環境情報がわかりやすく開示できるよう、

1. 環境影響に関する、より正確な指標の採用と比較可能性の提供
2. 企業戦略との相互関連性が伝わる、環境を含む非財務情報の提供
3. 環境情報が企業業績向上に与えている影響力の説明の提供

などを目指し、環境情報開示に取り組んでいくとともに、世界的な非財務情報の開示基準や規格化に対応する作業を進めていきます。

## 環境に関する規制遵守の状況

---

カシオでは、当該年度、環境に関する法令違反・罰金・科料・訴訟などはありません。



# 社会性報告



品質保証

お客様満足度向上活動

知的財産への取り組み

CSR調達の推進

サプライチェーン・マネジメント

働きやすい職場環境の提供と  
ダイバーシティの推進

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

人権に配慮した企業行動

EdTech事業を通じた教育貢献

社会貢献活動

# 品質保証

## マネジメント

### 課題認識

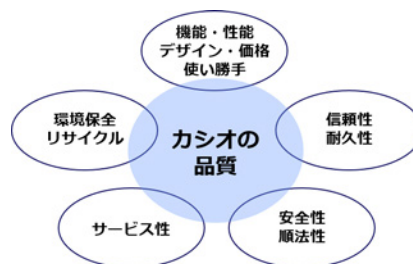
近年、お客様の商品に対する品質や安全性への関心は益々高まっています。

当社では「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」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。



### カシオグループとの関わり

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。また、環境保全や循環型社会への貢献も含め対応することが企業の責務と考えます。



### 方針

#### 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。

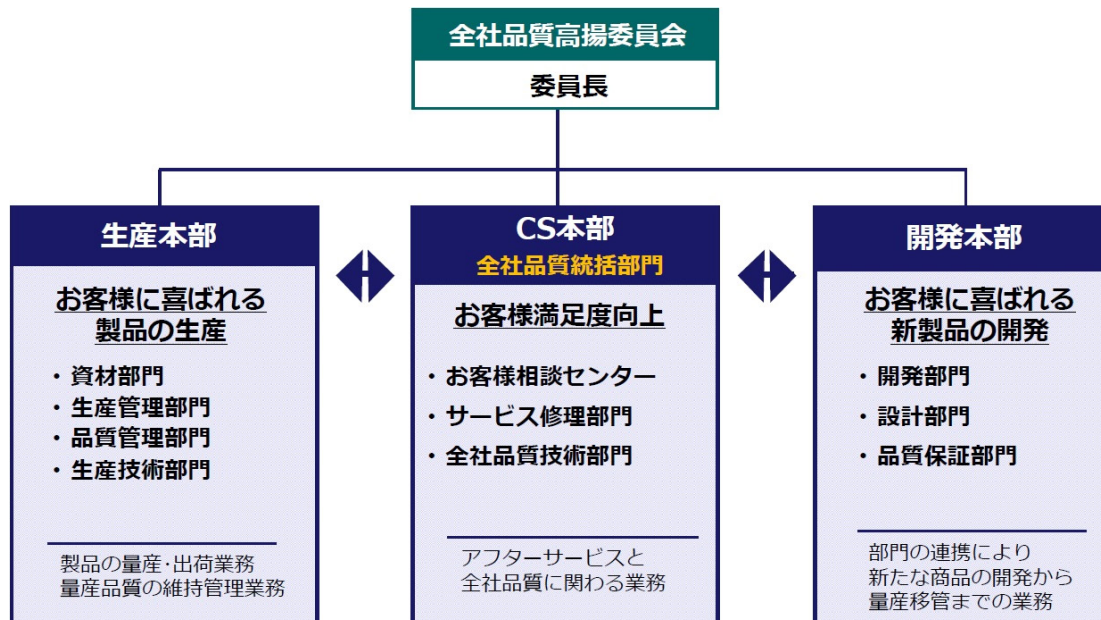
## 体制

当社では、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



全社品質を統括する部門である「CS本部」は「生産本部」「開発本部」と連携し、「お客様にとっての最善」を常に意識しながら品質の向上に取り組んでいます。

品質を全ての業務の基本と位置づけ全従業員の共通意識とし、全社品質高揚委員会において製品の「品質」「安全」「各国法規制」などの情報共有により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	ISO9001 認証登録拠点	認証登録日
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当社及び独立行政法人 製品評価技術基盤機構（以下NITE）のデータとモノ（燃焼試験）のパッケージでの製品リスクアセスメントの実施

製品の安全性を担保するために、「製品安全設計基準」「製品安全製造基準」に基づいた設計及び審査が行われます。この各基準におけるNITEの製品リスクアセスメント支援ツール（データ）を活用して自社製品設計に落とし込むなど改編をして製品設計に活かしています。設計的に問題ないことを検証した後、万が一を想定した確認の一環として安全性評価「製品の燃焼試験」や「リチウムイオン電池の過充電、釘刺し試験」を実施し各試験『モノ』と先の『データ』を紐付けるパッケージの実施で製品のリスクアセスメントの効果を高める取り組みを実施しています。

## ②サイレントチェンジ※<sup>1</sup>防止への取り組み

カシオは製品の品質維持及び安全性の確保とそのリスクに対する備えのため社内での分析活動を拡大する取り組みをしています。

特にサイレントチェンジ防止の一環として、安全重点管理品を定め定期的に量産品を抜き取り、形態観察、化学分析、物性評価による成分分析及び安全性確認を行うと共に、サプライヤーに対する指導監督に資するデータ取りを行い、サプライヤー及び全社関係部門にフィードバックすることにより、製品事故の未然防止・再発防止を図っています。

※1：コスト削減等の事由により、発注元の企業承認を得ずに、部品の素材等の仕様が変更され、納品される事象。

## 安心してお使いいただくために

---

「安全性」はお客様の財産・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。

当社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「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。

また継続的に「製品安全設計基準」の改訂を実施するとともに、「製品安全製造基準」についても安全性担保のため常に改訂を実施しています。

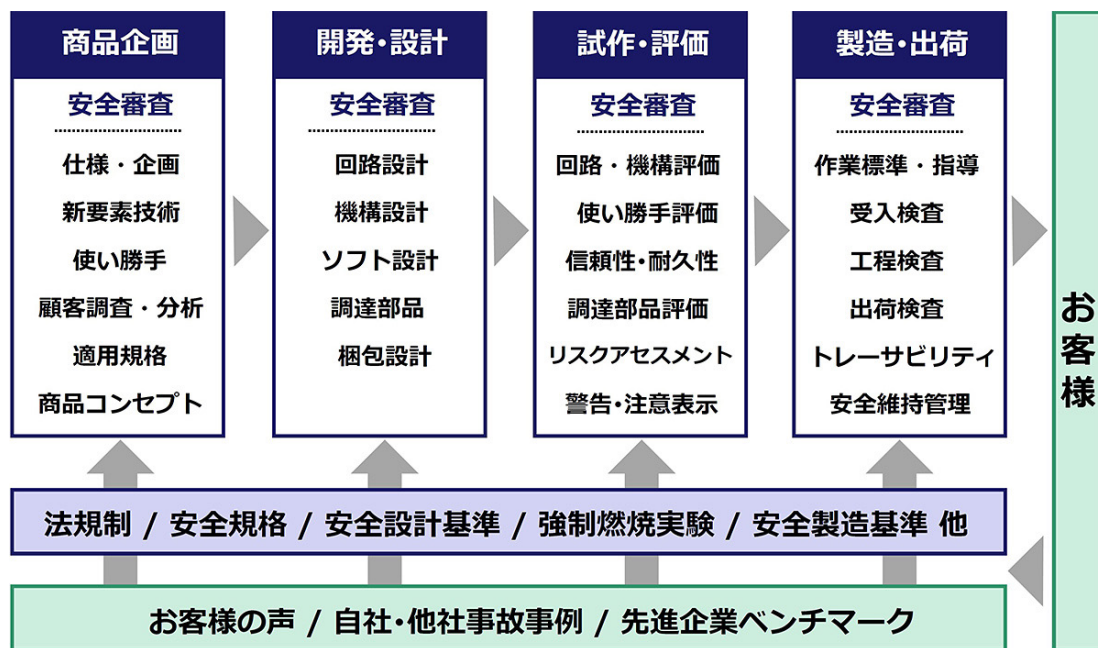
※安全審査：「製品安全設計基準」に基づき設計審査を行うこと。

新技術要素を含んだ製品に対して、「製品安全設計基準」に沿った審査を「お客様視点」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、全て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](#)

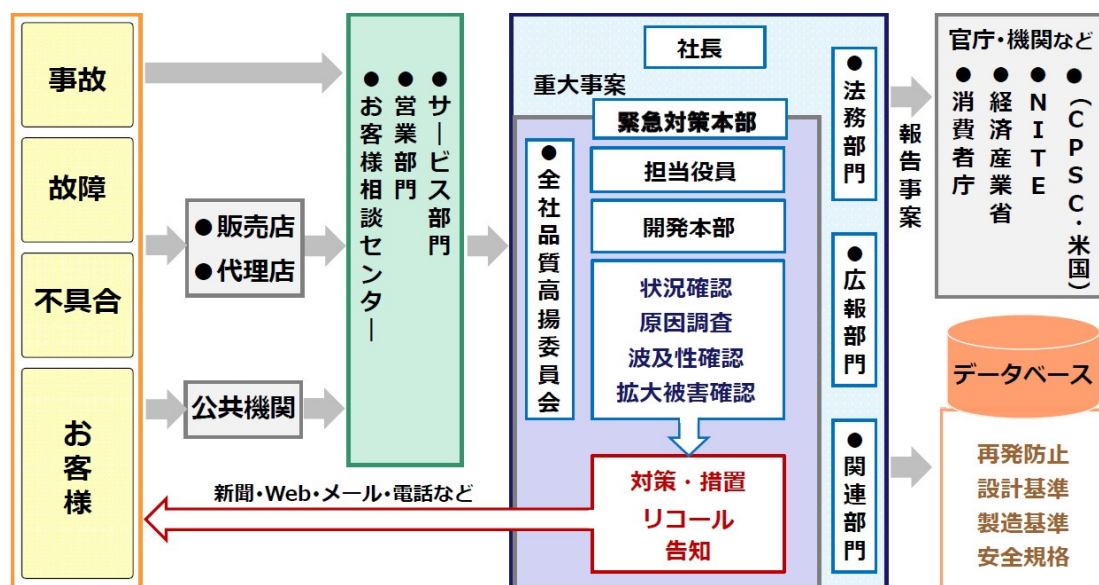
## 製品安全体制



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。

当社では「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社内の「事故運用規程」に基づき対処するフローを確立しています。

## 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。

## 教育・啓発活動

当社の品質を維持するために社員一人一人が品質についての高い意識を持つことが重要です。

全社品質高揚委員会、品質責任者会議、市場QC会議、製造QC会議にて、関係部門が情報共有し、再発防止、未然防止の視点で教育・啓発活動へ取り組んでいます。

## 安全な使用に関する情報提供

### 【製品に関する情報提供】

当社では、お客様に商品やサービスを安全にご使用頂くため適切な情報提供を行っています。

- ①取扱説明書に「使用上の注意喚起」として情報を提供しています。
- ②当社ホームページでも、「重要なお知らせ」に情報を提供しています。

### 【法規制に関する情報提供】

製品の販売国における法規制への適合確認結果を示すマークを適切に表示しています。

2022年度(2022年4月～2023年3月)の実績では各国の法規制に関する法令・自主規制などの違反はありません。

# お客様満足度向上活動

## マネジメント

### 課題認識

近年、お客様はSNSなど様々な情報チャネルを活用し「欲しいものを買う」から「生活の中でどのように活用する」といったお客様意識の変化があり、それに合わせてお客様満足度を向上させる製品・サービスの提供が当社として必要と考えています。



### カシオグループとの関わり

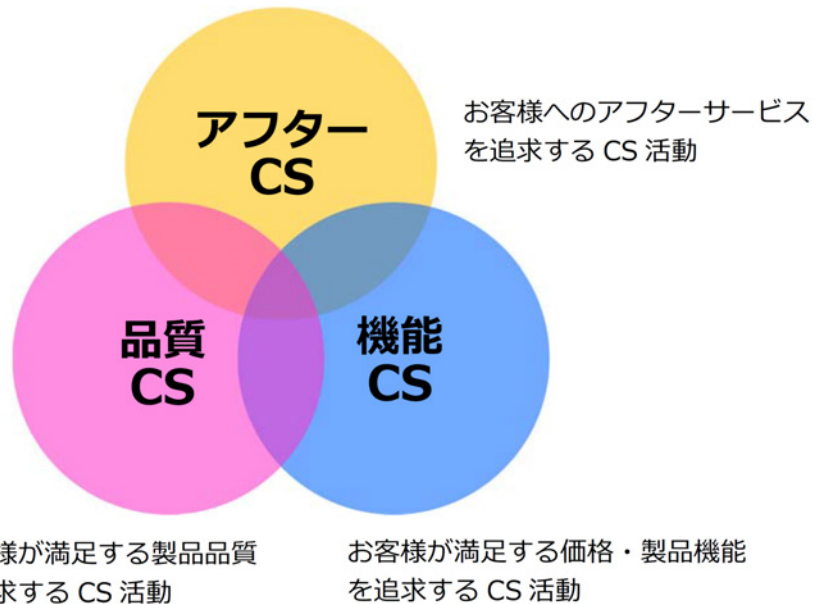
お客様意識の変化により製品の機能だけでは他社製品との差別化が難しくなっています。

SNSや様々な情報チャネルから収集されるお客様の声や修理に持ち込まれる製品のデータなどを分析し、関連部門と連携して製品開発へのフィードバックをする事でカシオブランドに対する信頼を高めお客様満足度向上に繋げる事が重要と考えています。

### 方針

当社では創造的な活動を通じてお客様の期待と感動を生み、世界の人々の心と暮らしを豊かにする事を方針としています。製品を使っていただくお客様の安心と信頼を得る為に三大CS活動を通じ、アフターサービス及び製品品質の改善、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

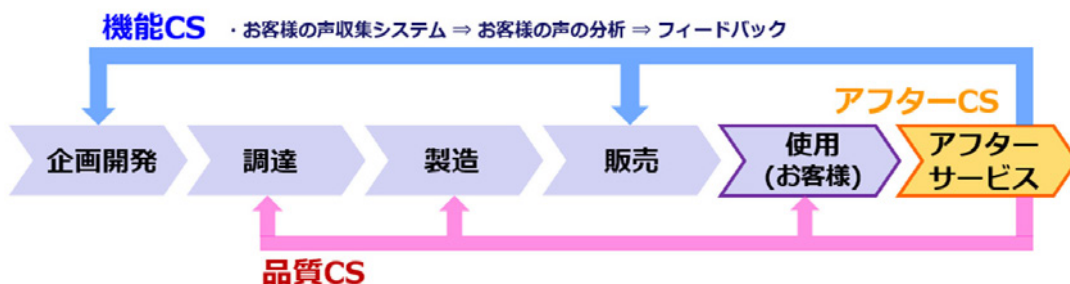
お客様にご満足いただけるアフターサービスを提供するために、製品知識・修理技術・ご相談対応における各種スキルアップに向けた対応スタッフの教育の充実や公的資格修得による応対品質の向上、対応拠点の改善活動に取り組んでいます。

### 機能CS

世界中の「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

世界中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。



製品の企画開発からアフターサービスにおいて、使用されるお客様に寄り添い、あるべき姿を想像し、製品開発への改善提案やお客様満足度を高めるサービス提供など、全社で改善活動を実施しています。三大CS活動を基本方針とし、ユーザーファースト視点でお客様の意見を集約、経営層をはじめ社内各部門と連携して情報の共有化を図り、アフターサービスの充実に活かしています。

また、CS本部では2023年7月に、お客様満足についての理解を深めるため、全従業員を対象とした社内向けコンテンツ「お客様満足ガイド」を公開しました。

従業員一人ひとりの役割の中において、お客様満足に繋がる場があることに気づき、そのための活動を実践していけるよう推進していきます。

## 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、すべてのお客様に生涯カシオファンになっていただくことを目指し、商品知識の習得や応対品質向上に取り組んでいます。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、製品作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、世界各国の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の相互連携を強化することにより、それぞれの地域に見合った顧客体験価値の向上を図ると共に、現地の「お客様の声」を確実に収集するよう取り組んでいます。

## お客様への「気づかい」の気持ちを大切に

社会動向の変化に合わせて、コミュニケーションスタイルが多様化する中、お客様のニーズに合わせたお問い合わせチャネルの拡充に常に取り組みしており、各チャネルにおいてお客様が期待するサポートを提供できるように努めています。

その取り組みの中では、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重要視しています。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、窓口対応に対する満足度調査を定期的実施、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。

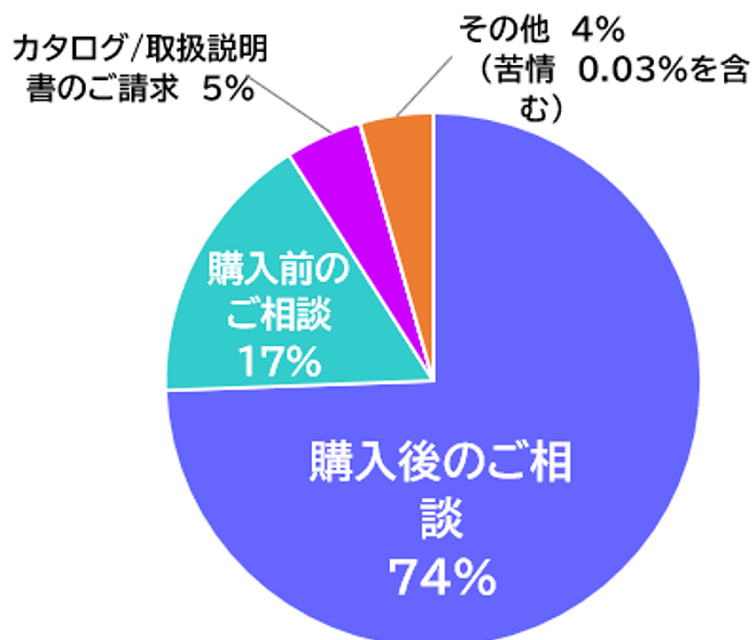
一方、近年、社会問題化しているカスタマーハラスメントに対しては、全社的な対応方針を定め毅然とした態度で臨んでいきます。

## 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、より良い製品作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」も積極的に行っています。

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を進めています。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 (2022年度国内コンシューマ製品)

品目	2022年	
	国内	海外
時計	41.1%	78.7%
教育（電卓・辞書）	9.6%	16.5%
楽器	7.2%	3.5%
その他コンシューマ製品	13.1%	0.6%
システム機器	29.0%	0.7%
計	100.0%	100.0%

ご相談件数、品目別内訳

## 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・接客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

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、豊富な商品知識と優れた接客対応能力を持つ従業員を育成し、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。当社で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、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、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分程度で完了）や、特に学生の使用率が高い電子辞書に関しては即日返却サービスも提供しています。

また「Web修理受付サービス」では、修理完了品をコンビニエンスストア店舗で受取り可能にするなど、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。

2022年8月に愛知県名古屋市のMaruei Galleriaでオープンした「G-SHOCK STORE NAGOYA」をはじめ、全国8都市にあるメンテナンスブースでは販売からアフターサービスまで、カシオの従業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 SHIBUYA



G-SHOCK STORE NAGOYA

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製品のアフターサービスは、海外グループ会社10社および協力会社919社の合計929社で行っています。（2023年3月時点）

世界中のお客様が質の高い修理サービスを受けられるように、修理技術者に対して定期的に技術講習を実施し、修理スキルの向上を図るとともに、各拠点での修理時間、修理品質、修理コストなどを検証し、常に改善に取り組んでいます。

2022年度も世界各地で新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響を受け、アフターサービス活動も制限を余儀なくされる状況でしたが、オンラインを積極的に活用することで拠点の維持、スキル向上に努めました。

引き続き各拠点と連携し、カシオ製品のアフターサービスの拡充に取り組んでいきます。

### 海外グループ会社の修理拠点



中国では、初の試みとしてオンライン技術コンテストを開催し、修理技術・接客を競い合い、協力会社の士気向上と協力体制の強化を図りました。中近東では、ドバイで好評を得たサービス啓蒙活動をUAE周辺国等へ拡大して実施し、営業部門と連携してお客様の満足度向上に努めました。

また、本部においては、海外修理拠点と定期的にリモートQCサークルを開催し、修理作業場の監査等を通じ、各国が抱える課題の解決に取り組みました。

今後も海外拠点のリモートQCサークル活動を通じて、更なる海外修理品質の向上につなげてまいります。

# 知的財産への取り組み

## マネジメント

---

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。

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向かう恐れがあります。

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、その価値を可視化して守ることでブランド価値の向上につなげることも、企業としてのもうひとつの重要なテーマです。

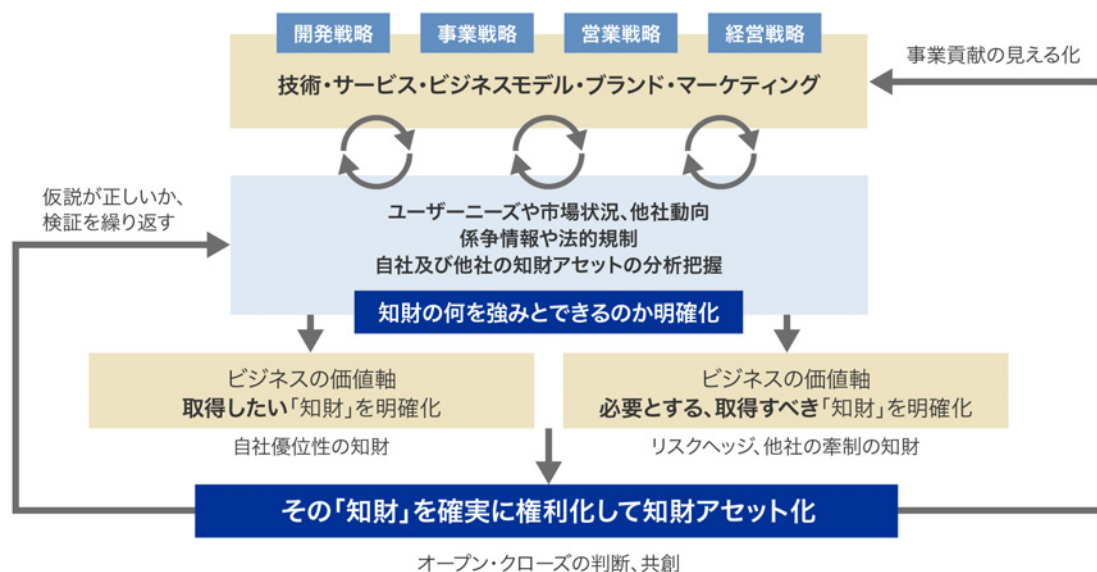
そこでカシオは知的財産活動を経営戦略に沿って技術部門・事業部門と連携させ、将来を見据えた重点技術分野・新規開発商品・サービスについて主要各国を対象として知的財産をグローバルに保護していくために有効な知的財産の出願権利化および権利活用を積極的に推進しています。これらの活動によって事業を守り、企業収益への貢献を目指しています。

## 方針

---

カシオは、「よりそう“攻め”の知財」を行動スローガンとし、中長期的な視点に立って研究開発・デザイン・マーケティング等の現場に寄り添いながら知財戦略を策定し、それらの戦略に基づいて能動的に知財活動を行っています。また、知財戦略を経営戦略や事業戦略と連携させることで、未来につながる価値を創造し、持続的な企業価値の向上を目指します。

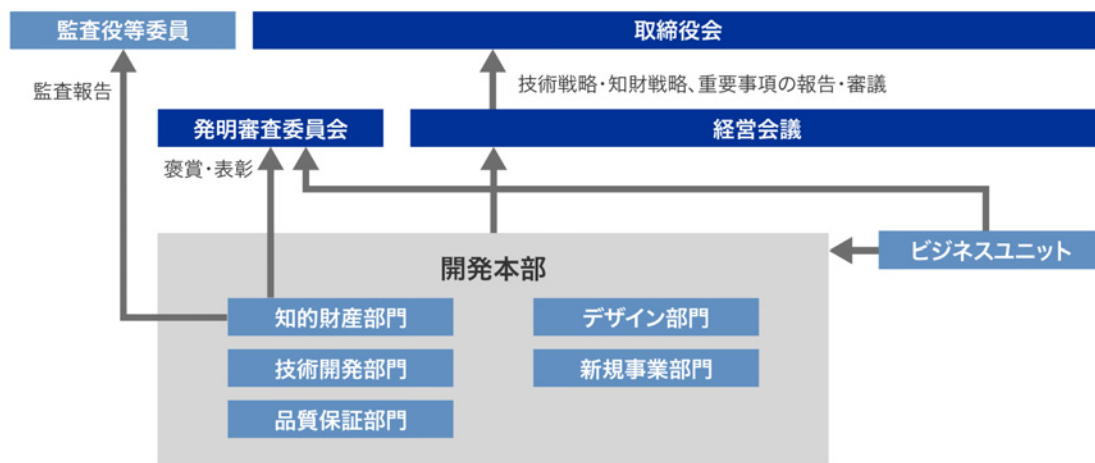
## 知財戦略基本方針



## 体制

知的財産部門は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・事業活動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。また、全社横断での投資判断・資産管理・評価制度を実現するためのガバナンス体制を構築しています。

### 知的財産に関わるガバナンス体制





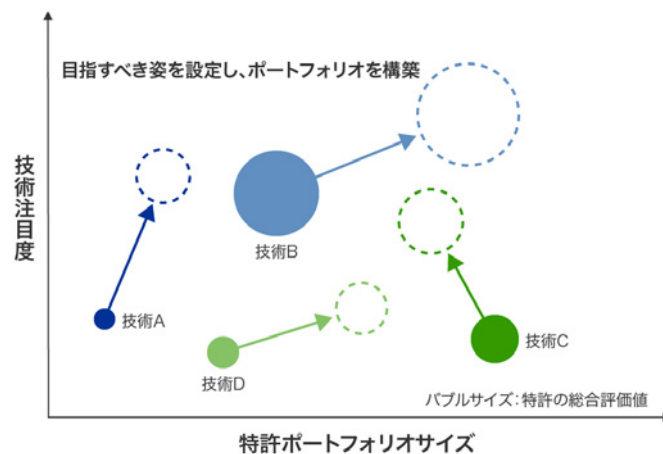
# 活動実績

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。

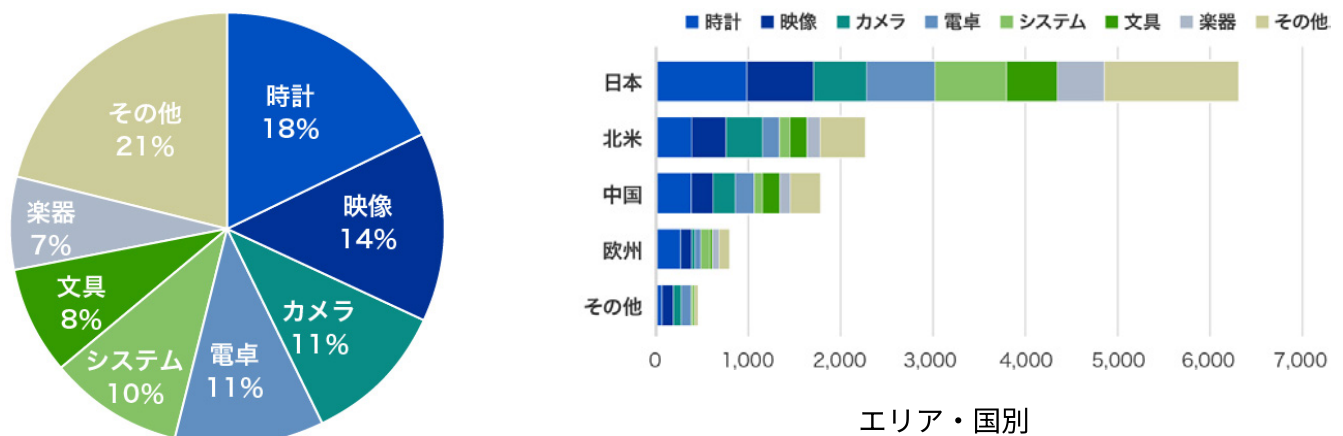
## 1. 特許・意匠・商標の権利化・活用

知財戦略・分析に基づくポートフォリオの構築を積極的に推進しています。特に、特許は技術ごとに保有特許の分析評価を行い、目指すべき姿を設定し、ポートフォリオを構築しています。

単に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。



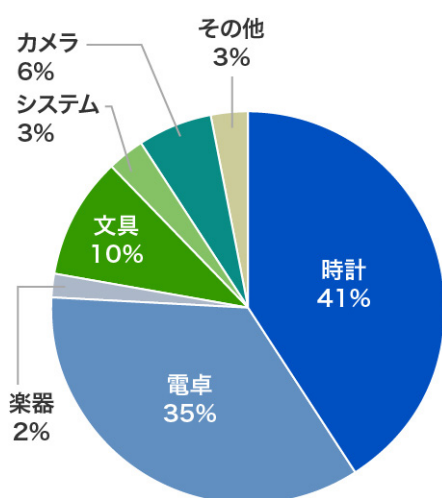
特許権の保有状況（2023年3月31日現在）



現有効件数: 11,629件

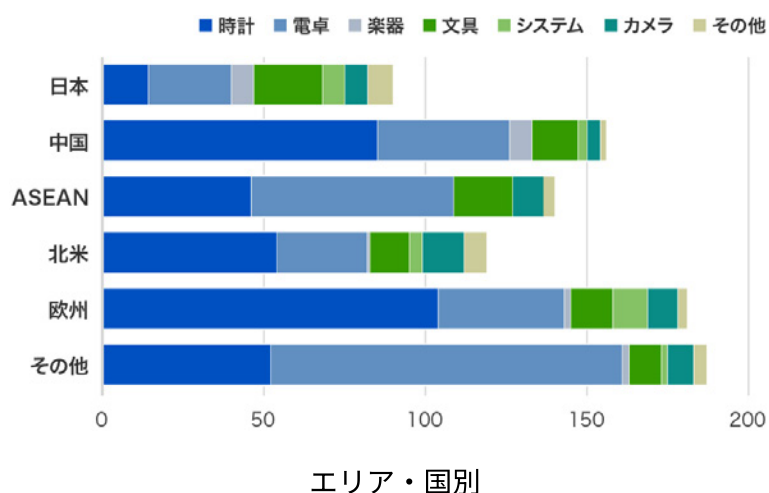
品目別構成比

### 意匠権の保有状況（2023年3月31日現在）

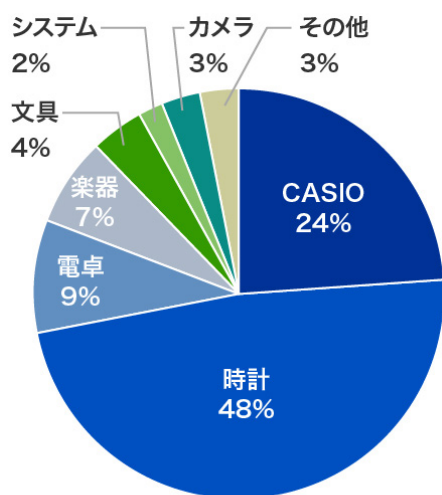


現有効件数:873件

品目別構成比

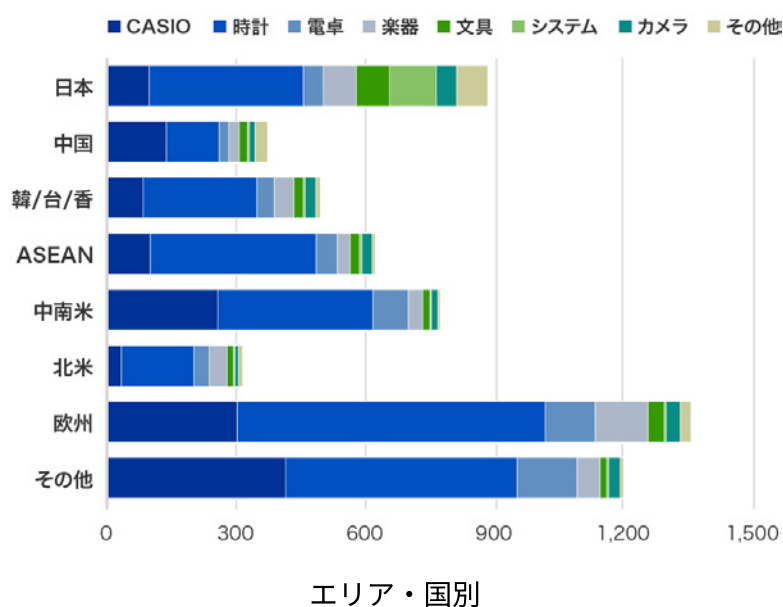


### 商標権の権利化状況（2023年3月31日現在）



現有効件数:6,019件

品目別構成比



## 2. ブランド・マネジメントにおける知的財産権の活用

### 「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、1,427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（2023年3月31日現在）



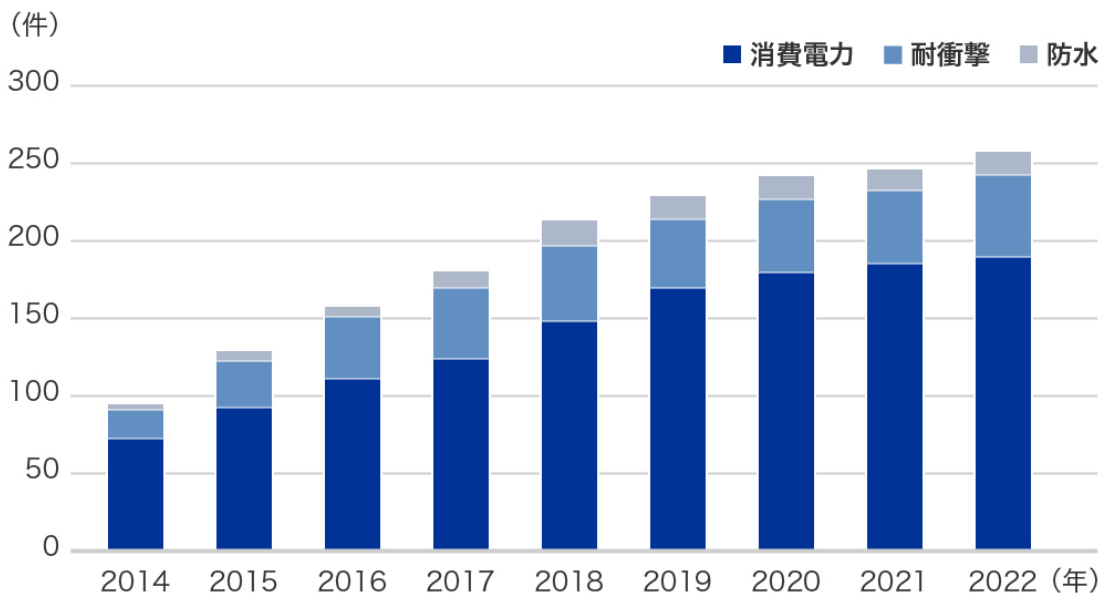
緑色の国は、主要な事業品目の分野で登録済み、黄色の国は一部分野で審査の遅延や、商標制度がない、あるいは政情不安で出願が受け付けられないなどの理由で登録に至っていない国々を示しています。

## 「G-SHOCK」のブランディング

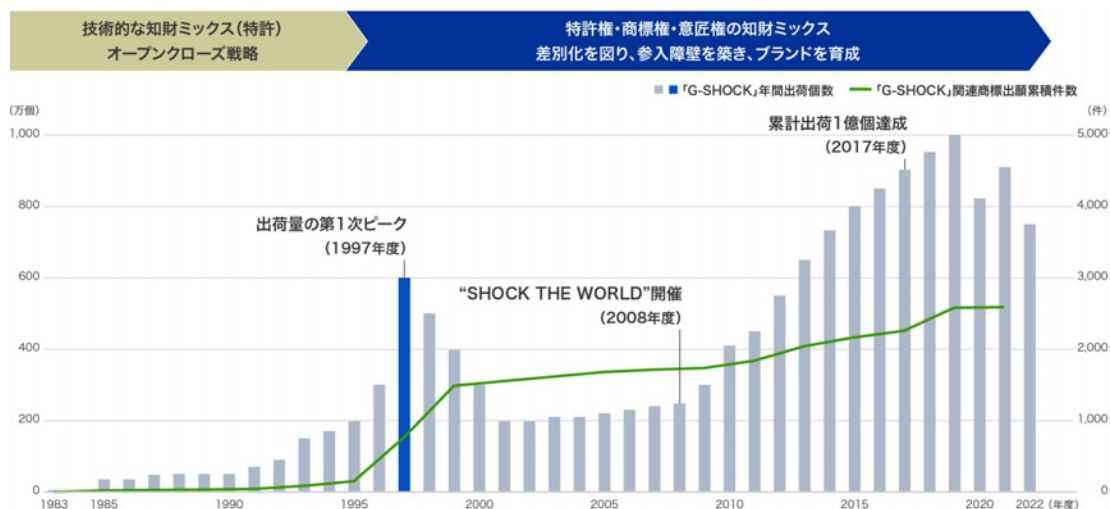
「G-SHOCK」は、腕時計がまだ時を知る道具に過ぎない時代に、タフネスウォッチという新たな軸を作り出しました。原点である「タフネス」を支える耐衝撃・防水・消費電力に関する技術は、初代モデルから40年経過した今でも継続して特許保有件数が増加しており、いまだに進化し続けています。

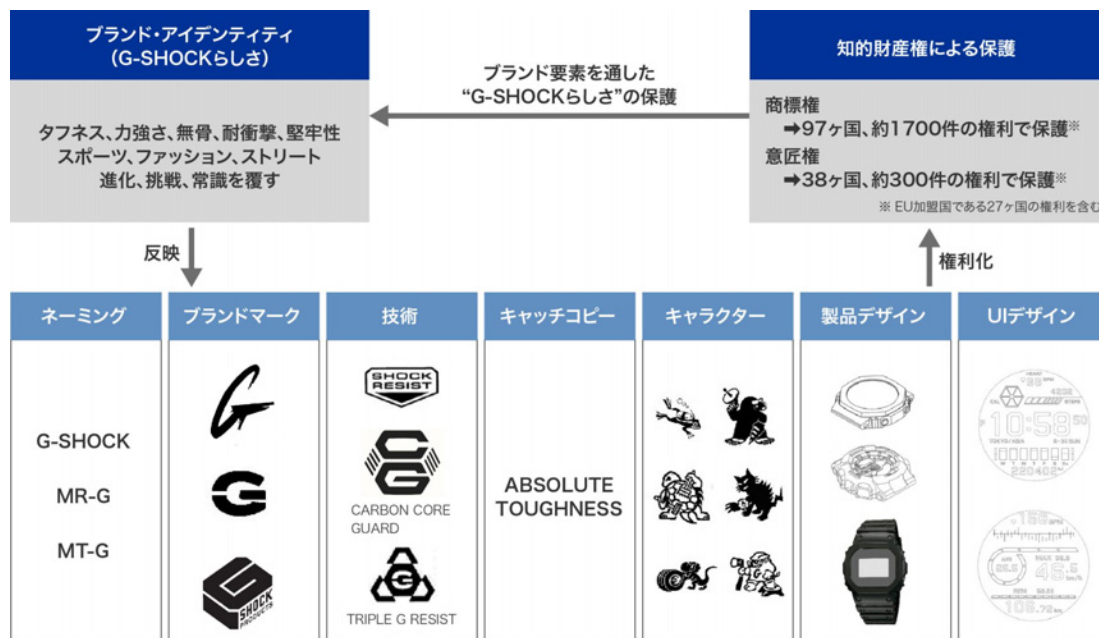
やがて「G-SHOCK」は自分を表現する手段として若者のファッションとともに、時計市場で新たな価値軸に発展しました。1997年度には出荷量の第一次ピークを迎え、模倣品対策を意識した商標権・意匠権登録に注力しました。以降、グローバル化が進み、「SHOCK THE WORLD」に代表されるプロモーション活動など多様な目的に応じて、ブランド・アイデンティティ（「G-SHOCK」らしさ）を反映したブランド要素を多角的に権利化しました。知財ミックスでの差別化を図り、参入障壁を築くことにより、知的財産権は「G-SHOCK」が世界的なブランドに成長する一翼を担いました。

## 「G-SHOCK」タフネス関連特許ファミリー件数



## 「G-SHOCK」年間出荷個数と「G-SHOCK」関連商標出願累積件数の推移





## 立体商標によるブランド価値の見える化

「G-SHOCK」初代モデルの形状は、その形状のみで立体商標として登録されています。カシオはこの形状を半永久的に独占することができ、色や素材に関係なく、当該形状を使用した製品を広く保護することができます。日本においてロゴや文字のない腕時計の形状そのものが登録されるのは初めての事例で、多くのメディアに取り上げられ、より一層の認知を図ることができました。今後も事業戦略と連携しながら、継続して多様な商標権の獲得にチャレンジし、カシオの成長ドライバーである「G-SHOCK」のブランド価値向上を目指していきます。



## ブランド毀損ゼロを目指すリスク管理

カシオは多角的なリスク管理により、カシオ製品・サービスのブランド毀損ゼロを目指して活動しています。お客様とのタッチポイントが多様化する中で、商品企画やマーケティング部門との早期協働によりクリアランス調査を徹底し、他社の意匠権や商標権の侵害リスクを回避すると同時に、商標の適正使用の徹底や冒認出願等への対抗にも注力しています。



## 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。消費者を模倣品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、模倣品業者に対する訴訟を行い、今後も、模倣品による被害がなくなるように積極的に対応していきます。

### 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」として事業ごと及び技術分野ごとに配置しました。技術者の視点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. 他社の技術動向・開発動向を知的財産部門と共有
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

### 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不服を申し立てることができ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。

### 5. 知的財産教育制度

---

カシオは、社員の知的財産に対する理解・関心を深めるために、知財セミナーの開催や、社内ポータルサイト（知財ポータルサイト内のコンテンツ）を活用した情報発信、日本知的財産協会や発明協会などの外部教育機関の活用など、さまざまな知的財産教育を推進しています。今後も知的財産権へのリテラシー向上のために様々な教育施策を行っていきます。

# CSR調達推進

## 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。

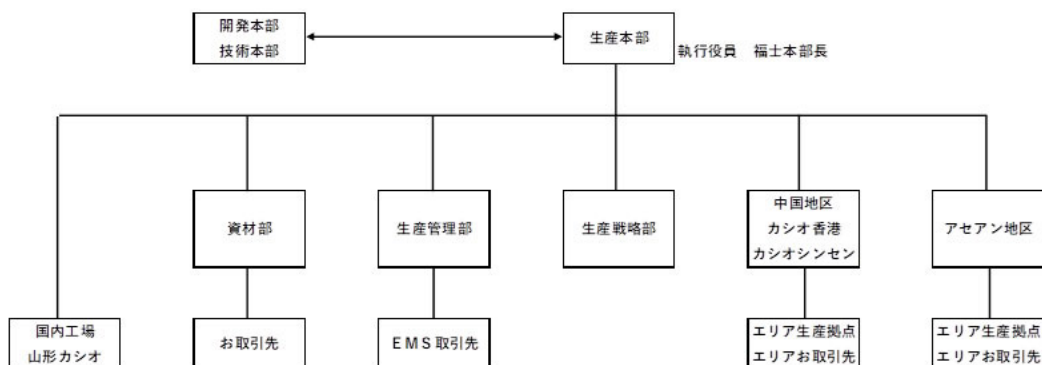
また、定期的なモニタリングの仕組みを導入しており、サプライチェーンでの取り組みをさらに向上させていきます。

> お取引先さまへのお願い

## 体制

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。

調達金額で見ると、その比率は日本が約35%、中国地区が約51%、アセアン地区が約14%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	2022年度の目標とKPI	2022年度実績	評価	2023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 中国およびタイにて訪問監査 8社実施	○	(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12社目標
	(2) CSRアンケートの実施	世界405社のお取引先にCSRア ンケートを実施 405社中404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年から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。2023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

---



タマパック株式会社

常務取締役執行役員

野谷保夫

タマパックは、長年に渡りカシオ計算機様とお取引をさせて頂いております。カシオ計算機様が開発販売されてきた様々な製品の包装に携わらせて頂き、パッケージ、段ボール箱、包装資材等の設計・製造・仕入れ販売及び人材派遣・請負などを通じてカシオ計算機様と共に歩み、社会に貢献して参りました。

現在は主として、時計のパッケージを弊社の海外拠点より供給させて頂いておりますが世界的なパンデミックにより発生した操業停止、物流の混乱、材料の供給不足、燃料の高騰、為替変動などがサプライチェーンに多大な影響を及ぼしました。幸い、お客様への納入スケジュールに支障は発生しませんでした。今後も更なる体制の強化により、安定供給を継続して参ります。

タマパックのサプライチェーンは、メイワパックスグループの一員として各グループ会社との協業の増加と共に拡大しています。各国の事情に配慮した持続可能性向上の推進と共にグループの方針であるSDGs達成に貢献できるよう製品造りを通じて様々なチャレンジを行っております。

直近の提案では、パルプモールドトレイやパルプモールドパッケージ、綿袋、紙製トレイ等でプラスチック製品から自然素材を採用した製品への代替をご提案し、製品化も実現しております。

今後もタマパックは、事業活動と【CSR理念・方針】に基づく活動が社会とステークホルダーに影響を与えることを認識し、皆様に信頼される企業であり続けるため、継続的監視や改善に取り組み、社会の未来に貢献し、企業価値を高めていくことを目指して参ります。

## 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年から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。2023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<sup>※1</sup>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。

2022年度のアンケート調査は、日本国内では146社の実施に対して145社から回答（回答回収率99.3%）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198社・タイ61社、海外合計259社の実施に対してすべてから回答（2020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、中国とタイの主要なお取引先に対しては、2010年度から、海外拠点で立上げた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年以降は、中国、アセアンとも新型コロナウイルス感染拡大によりの立入調査を見送りました。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すが、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](#) 

## アンケート結果

アンケート依頼 お取引先数 総数405社

全問回答 お取引先数 404社（回答率99.8%）

## CSR項目カテゴリー別回答状況

<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ます、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、客観的にお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、お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項目カテゴリー別回答

	CSR項目カテゴリー別回答
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	4.6
VI 情報セキュリティ	4.4
VII 社会貢献	3.7
（合計）	4.3

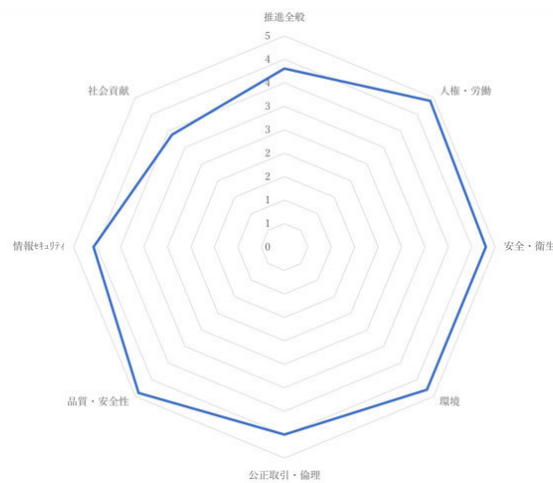


<日本国内>

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項目カテゴリー別回答

	CSR項目カテゴリー別回答
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）	3.9
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	4.1
V 品質・安全性	4.5
VI 情報セキュリティ	4.2
VII 社会貢献	3.4
（合計）	4.2



## 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、2022年度は、452社から回答をいただきました。（回収率99.8%）

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 & インクルージョンの推進

## 考え方・方針

### 課題認識

すべての企業活動における経営資源の中で、最も重要なのは「人材」です。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「人材」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「カシオビジネスコンダクトガイドライン」にて以下が定められています。

### 従業員の多様性を尊重し、働きやすい職場環境を構築します

1. 従業員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ます
2. 公平・公正な評価を行い、チャレンジ精神旺盛で活気のある人材を育成します
3. 健康を保持・増進する取り組みを行い、働きやすい職場を整備します

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て、以下3点を基本理念に人事改革に取り組み、組織と人材の活性化を推進してきました。

- ・ 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

### 人的資本への投資

2023年度は価値創造に向けた人的資本経営の一環として、以下4点に取り組みます。

1. 健康経営の推進
2. 組織能力の担保
3. 自律人材の育成
4. マネジメント強化

# 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

テーマ	KPI	2022年度の目標	2022年度実績	評価	2023年度の目標	2030年度の目標
健康経営の推進	①出産・育児に関わる休業・休暇	男性の出産・育児に係る休業・休暇の取得率50%	78.2% ※男性の育児休業取得率(正社員)：52.1% ※女性の育児休業取得率(正社員)：94.4%	◎	80%	男女ともに100%(実質)
	②定期健康診断再検査受診率		78.6%	-	80%	80%
	③適正体重維持者率		69.7%	-	70%	70%
	④喫煙率		13.3%	-	13.1%	10%
自律人材の育成	⑤キャリア研修カバー率(正社員)		30.1%	-	38.2%	95%
	⑥ジョブチャレンジ実施延べ経験人数	(2023年新規追加のためなし)	124人	-	146人	300人
マネジメント強化	⑦次期役員候補育成人数		4人	-	10人	50人
	⑧次期女性所属長候補育成人数		7人	-	17人	90人
	⑨管理職に占める女性の割合		6.7%	-	7%	10%
	⑩正社員の男女の賃金の差異		74.6% ※全ての労働者：66.0%	-	75%	80%
他	⑪新卒女性採用比率	25%以上	2023年4月入社52名中、女性16名(31%)	◎	25%以上	25%以上
	⑫障がい者法定雇用率	連結2.3%以上	連結2.46%(2023年4月現在)	◎	連結2.5%以上	連結2.7%以上

# 人材活用と職場環境の整備

## ダイバーシティ & インクルージョンと働きやすい環境づくり

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、イキイキと働いている状態を実現し、多様な価値観の集まる環境でイノベーションを創出する為に、ダイバーシティ & インクルージョンの取り組みを実施しています。

### 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、女性のマネジャー数は2022年度は21名、6.7%となりました。

2022年からは女性のマネジャー候補の育成を目的とし、リーダークラスの女性社員を対象とした研修を開始しました。今後も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、「毎年、新卒採用の女性比率を25%以上とする」という目標を継続し、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。



### 女性マネジャー数および比率推移（カシオ計算機）

年度	2018	2019	2020	2021	2022
女性マネジャー数	10	11	14	18	21
女性マネジャー比率	2.7%	3.6%	4.5%	5.7%	6.7%

## 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が増え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、2023年7月からはさらに農園数の拡充を行っております。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、やりがいをもってイキイキと働き、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（カシオ計算機）

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。

	2019年4月1日	2020年4月1日	2021年4月1日	2022年4月1日	2023年4月1日
カシオ計算機	1.88%	2.08%	2.35%	2.28%	2.24%
国内カシオグループ	1.99%	2.14%	2.29%	2.33%	2.46%

## 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のイラスト掲載、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、60歳に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／エルダー社員制度」があります。「シニア／エルダー社員制度」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、シニア／エルダー社員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／エルダー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、活があり貢献度の高いシニア／エルダー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形成支援

役職定年やシニア／エルダー再雇用後の役割・処遇変化後も、引き続き従業員がイキイキと働くためには、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、今後のキャリアを自律的に描き、その実現の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。

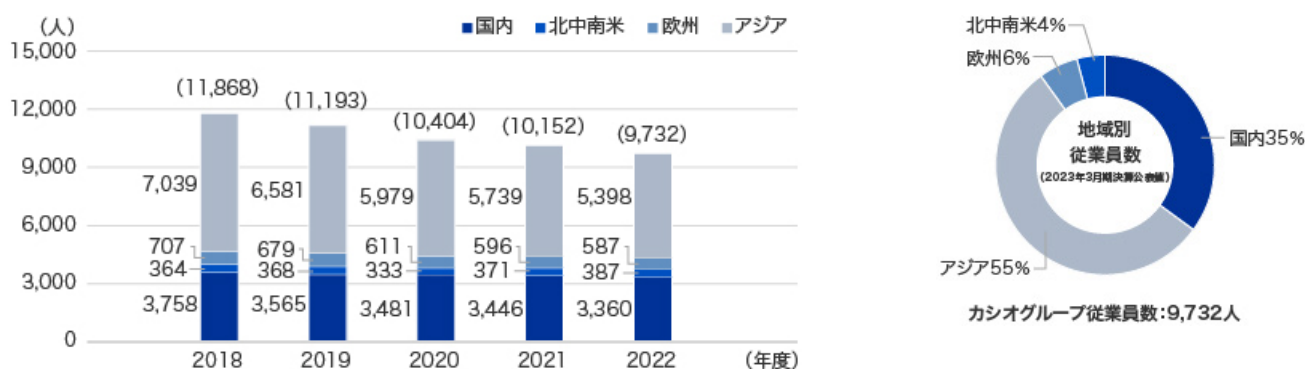
また、社外での活躍を希望する社員には、セカンドキャリアの各種支援も行っています。



## 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。

### 国内外社員数（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、「カシオビジネスコンダクトガイドライン」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、就職活動時期の早期化による学業への影響を最小限にとどめるため、政府の就職活動スケジュール指針に基づきながら、以下の取組みを実施し、多くの学生への機会提供に努めています。

- ・ 日本各地の大学に赴いて任意参加の説明会の実施
- ・ 居住地に縛られず参加できるWEB媒体での会社紹介セミナー動画の公開
- ・ 大学の年次に関わらず参加できる短時間の仕事体験プログラムの実施

### インターンの実施

カシオは、学生の就職活動期間中に、「働く」とはということなのか、「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。また、コロナ禍以降はオンラインでのインターンを整備し、学業に影響のないよう、短時間で「仕事」を理解してもらうようなプログラムを実施しています。

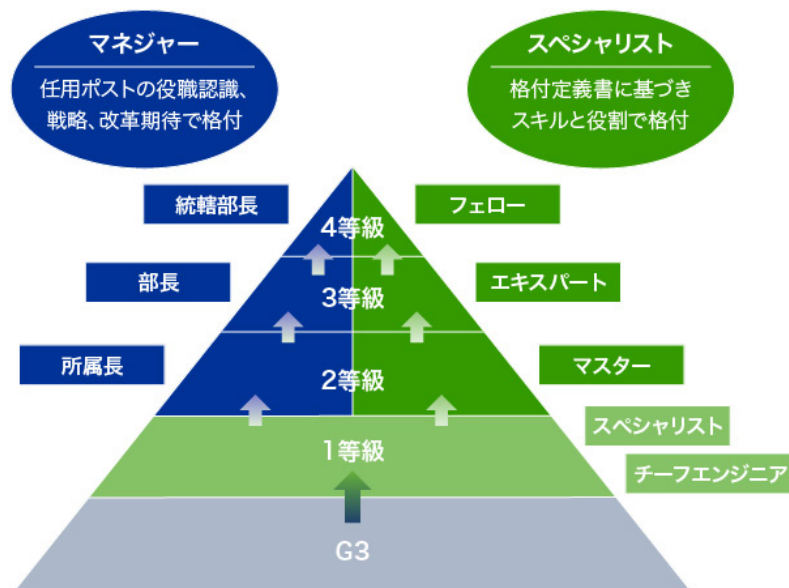
## 公正な評価・処遇の実現

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。

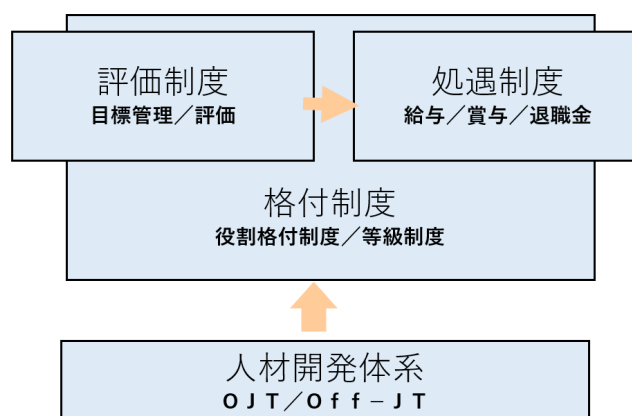
これまでの評価は、半期評価が通期評価と連動をしており、昇給や昇格にも反映されていましたが（単軸）、多様な人材の評価を必要とする現在、評価にメリハリを効かすことが困難になってきました。

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新任所属長に対し評価・面談に関する研修受講を必須とし、マネジメント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（2023年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	1,996	632	2,628 (78%)
女性	529	207	736 (22%)
計	2,525	839	3,364

(参考)

非正規雇用	683	535	1,218
-------	-----	-----	-------

### 国内新卒採用者数（2023年4月1日）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	36 (69%)	6	42
女性	16 (31%)	1	17
計	52	7	59

### 国内中途採用者数（2022年4月1日~2023年3月31日）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	67 (74%)	6	73
女性	23 (26%)	3	26
計	90	9	99

### 国内平均勤続年数（2023年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	18.5	20.3	18.9
女性	13.8	23.9	16.6
計	18.2	21.1	18.4

## 国内平均年齢（2023年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	47.2	48.6	48.6
女性	42.2	49.4	44.2
計	46.2	48.6	46.8

## 社員定着率（カシオ計算機、中途入社含む正社員入社3年後）

	2022年3月末	2023年3月末
定着率	88.9%	94.6%

## 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。

### 時差勤務制度の導入

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。

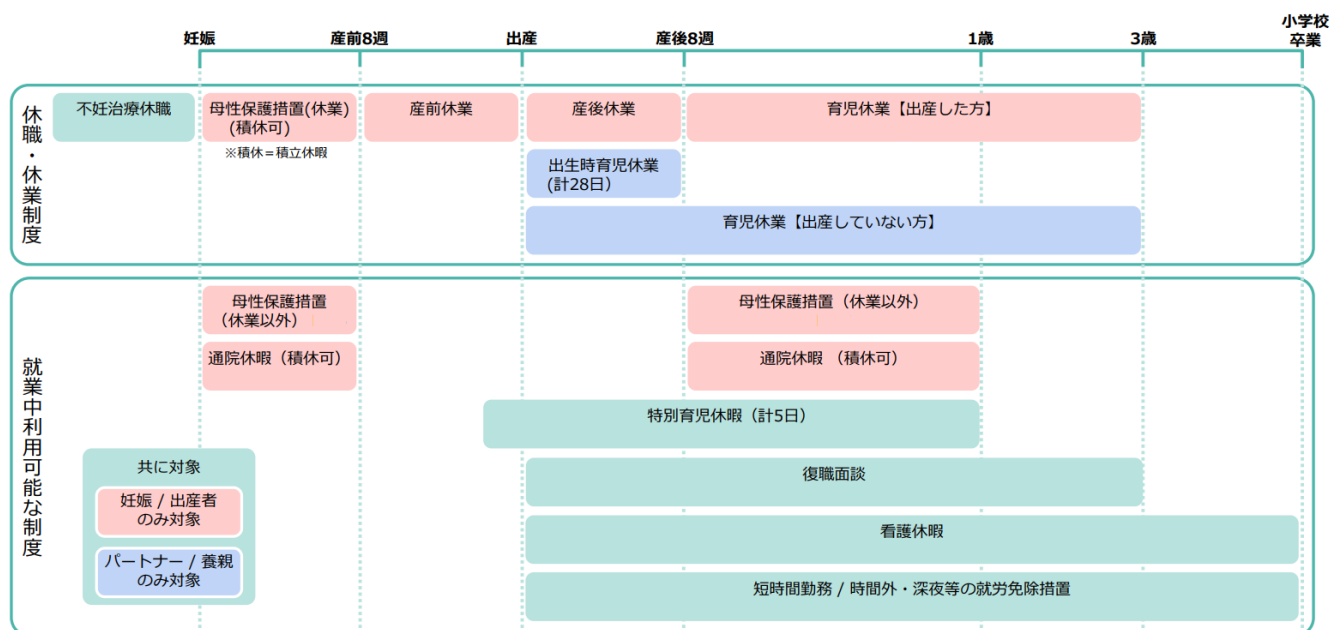
### 副業・兼業の導入

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、十分に能力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。

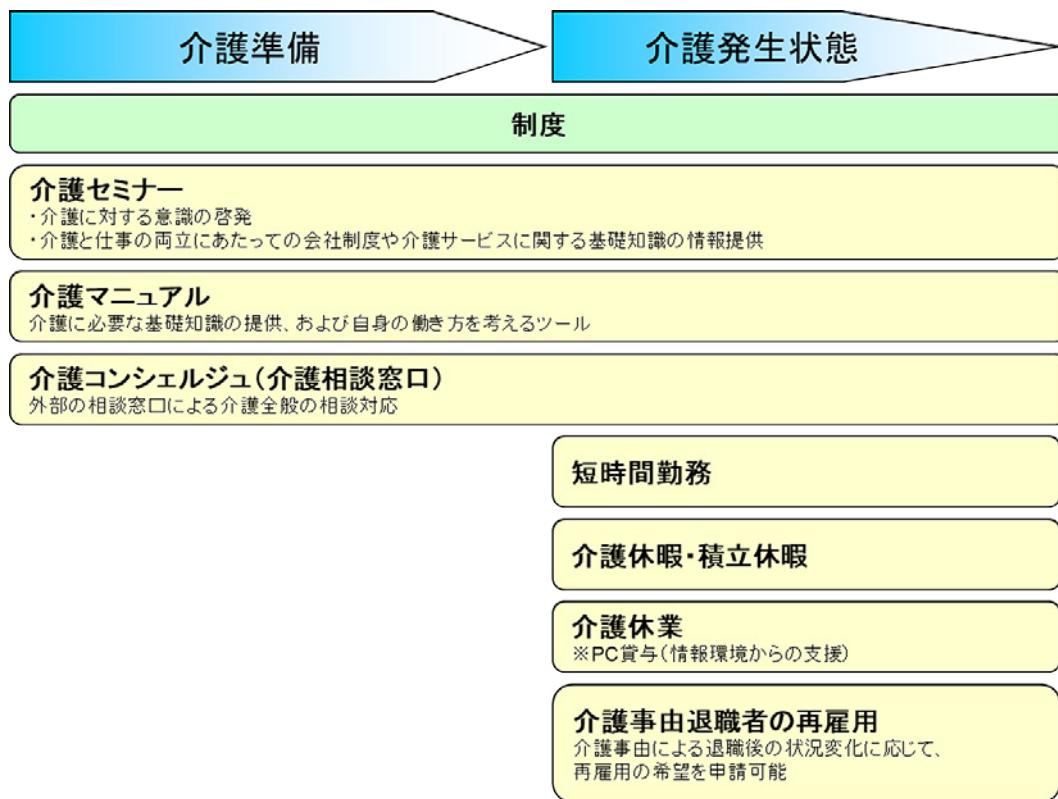
その取り組みの一つとして、Web介護相談があります。介護が必要になった場合の相談窓口で「誰に相談したらいいかわからない」「ほしい情報がどこにあるかわからない」等さまざまな悩みを相談、解決します。

### 主な相談内容

- ・介護保険について
- ・介護施設・住まいについて
- ・在宅介護について
- ・家族関係について

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Q & A集を準備しており、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）

取得人数および取得率（ ）内は男性

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業制度	17(6)	24(10)	19(4)	26(16)	41(24)
育児休業取得率（女性）	84.6%	116.6%	88.2%	125.0%	94.4%
育児休業取得率（男性）	15.3%	23.2%	9.5%	34.7%	52.1%
介護休業制度	4(3)	1(1)	1(0)	0(0)	1(0)
育児・介護による短時間勤務	92(2)	101(1)	89(1)	138(0)	78(0)
看護休暇	21(2)	20(1)	4(1)	10(4)	9(3)
介護休暇	6(5)	9(5)	11(9)	11(7)	12(5)

※ 育児休業取得者数及び取得率は臨時従業員を除く

※ 育児休業取得率は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（1991年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（1991年労働省令第25号）第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出

## 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日間の有給休暇が支給される。
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)

## 年次有給休暇取得率（カシオ計算機）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
有給取得率	70.4%	73.1%	59.1%	62.8%	62.5%

## 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、イキイキ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）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
時間外労働時間（1カ月平均）	17.9時間	17.2時間	16.0時間	18.2時間	18.1時間
年間総労働時間	1,891時間	1,869時間	1,896時間	1,914時間	1,903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）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全社員に対する割合	65%	64%	67%	67%	65%
管理職を除く割合	97%	96%	97%	98%	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。

関連するSDGs

8 働きがいも  
経済成長も



### 方針

「社員の持続的成長（育成）こそが、企業の持続的価値向上につながる」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行っています。

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。

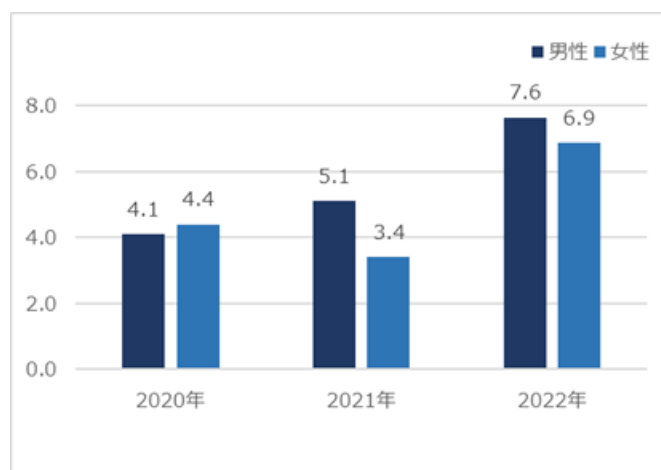
2023年度は価値創造に向けた人的資本投資の内、人材育成分野では、組織能力の担保、自律人材の育成、マネジメント強化を重点的に実施いたします。

### 体制

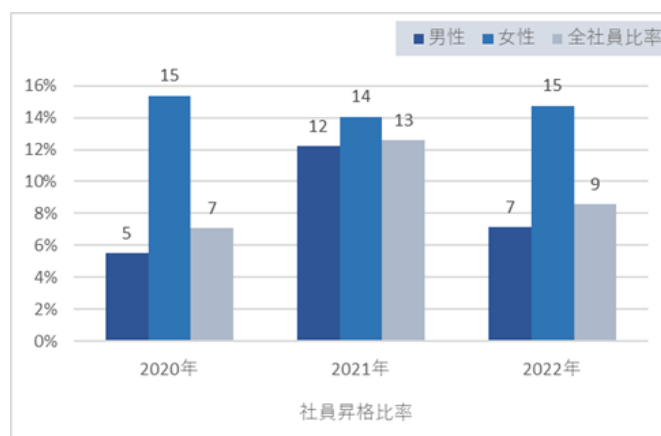
人事部では、人材育成にかかわる全社的な施策の検討および全社共通教育の企画、推進を行っています。なお、それぞれの部門で必要となる専門スキルについては、各本部と人事部で連携しながら、企画、推進を行っています。



## 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社員の比率（カシオ計算機）



## 人材の活用と育成に関する点検・検査

各研修終了後に、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。

また、キャリアプラン（後述）にて、社員がキャリアを棚卸し、今後のキャリア希望を登録できる仕組みを用意しており、その内容は人員配置への活用、次年度以降の研修企画・改善に活用しています。

## 2022年度の総括と今後の課題

2022年度の重点施策として、ダイバーシティ研修の充実、キャリア研修の強化、幹部候補育成研修強化の取り組みを行いました。

ダイバーシティ研修では、所属長向けコーチング研修にダイバーシティの要素を盛り込み、異なる背景を持つ社員間の相互理解を深める機会を提供しました。また、全社員に向けてアンコンシャスバイアス研修を実施し、潜在意識に潜む偏見や先入観に対する理解を高めました。キャリア研修においては、これまでに実施してきた30・40・49歳キャリア研修に加え、新たに55歳キャリア研修を導入し、社員のキャリア形成支援を強化しました。幹部候補育成研修においては、所属長向けに加え、部門長と女性リーダー向けに異業種交流研修を実施し、将来の幹部候補としての成長を支援しました。

2023年度は価値創造に向けた人的資本投資の内、人材育成分野では、組織能力の担保、自律人材の育成、マネジメント強化を重点的に実施いたします。組織能力の担保については、DX（デジタルトランスフォーメーション）教育の推進に力を入れ、急速に変化するビジネス環境に適応するためのスキルと知識を社員に提供していきます。

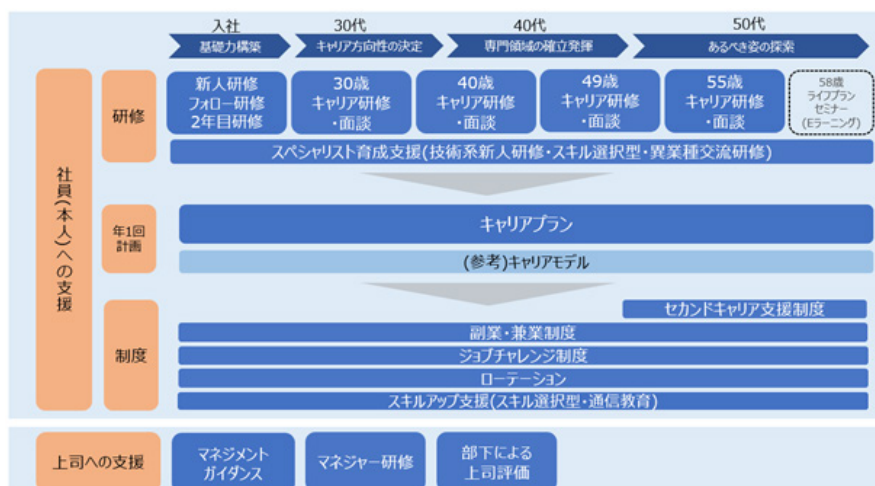
自律人材の育成については、キャリアサポート制度の充実を図ります。

マネジメント強化については、役割／格付別などターゲット層に応じた施策を推進し、全社のマネジメントレベル向上を図ります。

## 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、やりがいを持ってイキイキと働け、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。



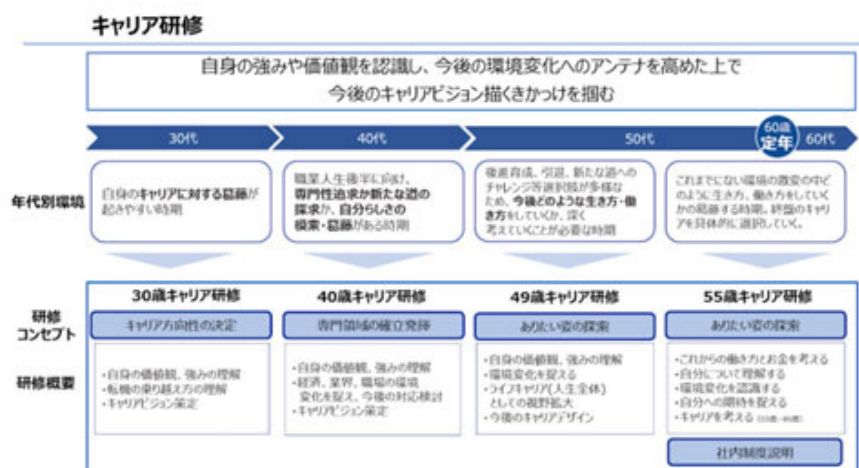
## 【キャリアプラン】

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、55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。新たに2022年度から55歳研修を追加しました。

なお、2022年度は268名がキャリア研修を受講し、正社員に占めるキャリア研修カバー率は30.1%となります。今後も継続的に実施し、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、専門性を高めるための研修を実施しています。特にエンジニアに対しては、新人研修時に技術基礎スキルの習得を目的とした集合研修やデザイン思考ワークショップを実施し、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、スキルアップ支援施策（専門スキル）を実施しております。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、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。

### 【幹部候補育成研修】

幹部候補育成を目的に、部門長・所属長・女性リーダー層を対象に、異業種交流マネジメント研修を実施しています。

部門長・所属長向けの研修では、経営者に必要な視座、マインド、マネジメントスキル獲得に向けたプログラムを実施しています。女性リーダー層に対しては、リーダーとしてのマインドの醸成とリーダースキル向上を図るプログラムを実施しています。いずれも異業種交流を通して視座・視野の拡大を促し、社外の人脈を形成することを目指しています。

2022年度は、上記幹部候補育成施策を通じ、次期役員候補4名、次期女性所属長候補7名の育成を行いました。

### 【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（コーチング等）や、実践的な内容に加え、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イキイキと活躍できる環境を整備していきます。

2022年度は31名が本制度を利用し、合計利用者数が124名となりました。

### 【セカンドキャリア支援】

主に50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、副業・兼業制度を導入し、キャリア実現の支援を行っています。

### ■新入社員研修／1年目年間研修／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。

特に新入社員には年間を通して研修を実施しています。その効果を高めるためOJT担当者、新人配属先所属長向けの研修も実施しています。

## ■スキルアップ支援施策

社員が業務遂行に必要と感じるスキルを自律的に選択し、習得する事を目的として制定したものです。スキル選択型研修と通信教育を準備しています。スキル選択型研修は、社外公開講座のさまざまな研修コースから選択することができます。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、新卒入社1年目～5年目の社員に、スキル選択型研修の年1回の受講を義務付けています。

また、2023年度からは動画学習を導入し、自律的な学びを強化していきます。

## ■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々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一つ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こと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ための発想法、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。

## ■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。

### 海外赴任者役割基準の構築

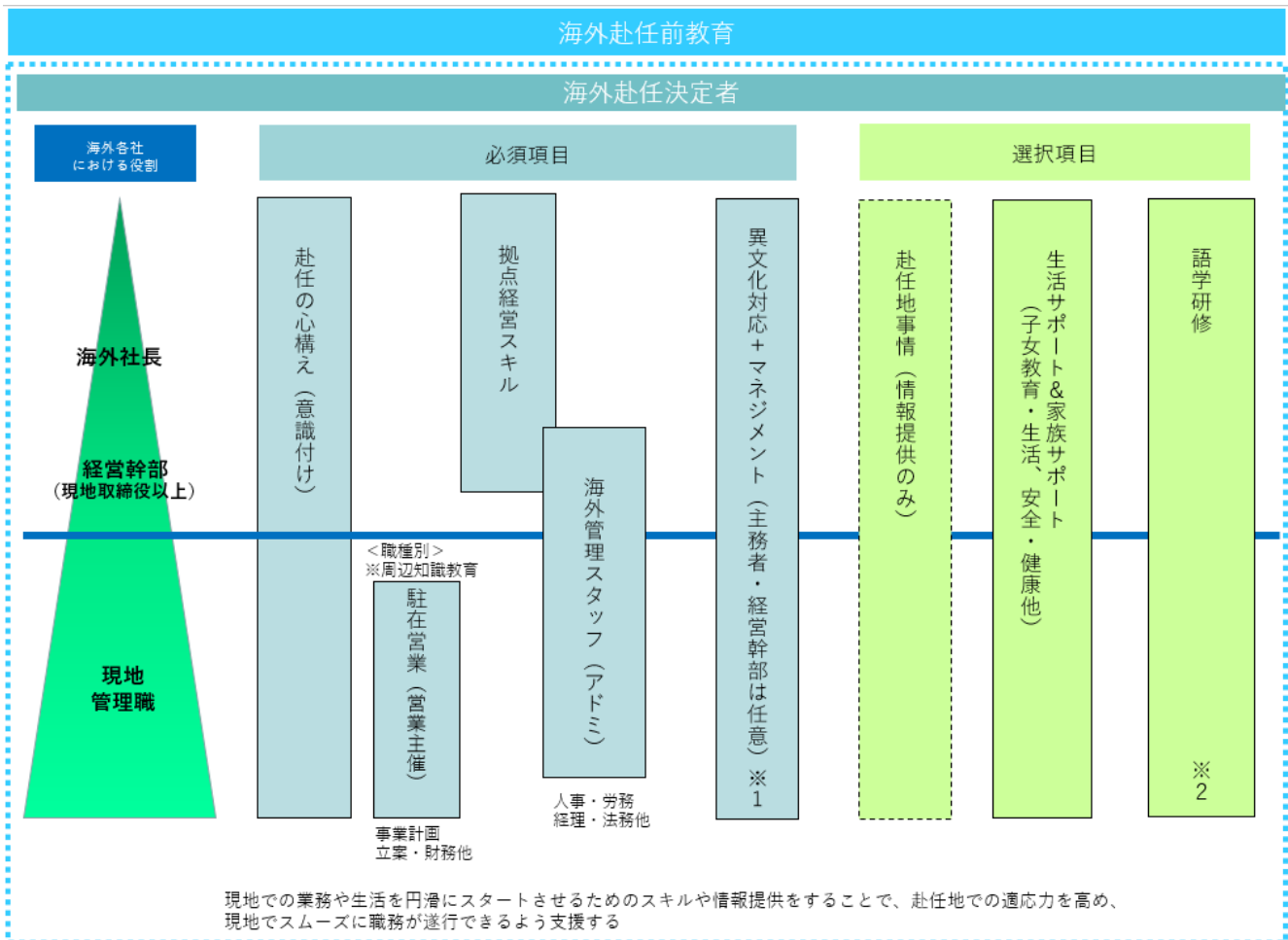
海外赴任適性がある人材を増やすことも重要ですが、海外赴任者にしかできない役割に対してのみ海外赴任をアサインすることで、現地社員との役割分担を明確化し、現地社員の育成・登用の機会を増やすことにも心掛けています。全世界のカシオ社員が適材適所で活躍できるように基準表を策定し、チェック体制を整備していきます。

### 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



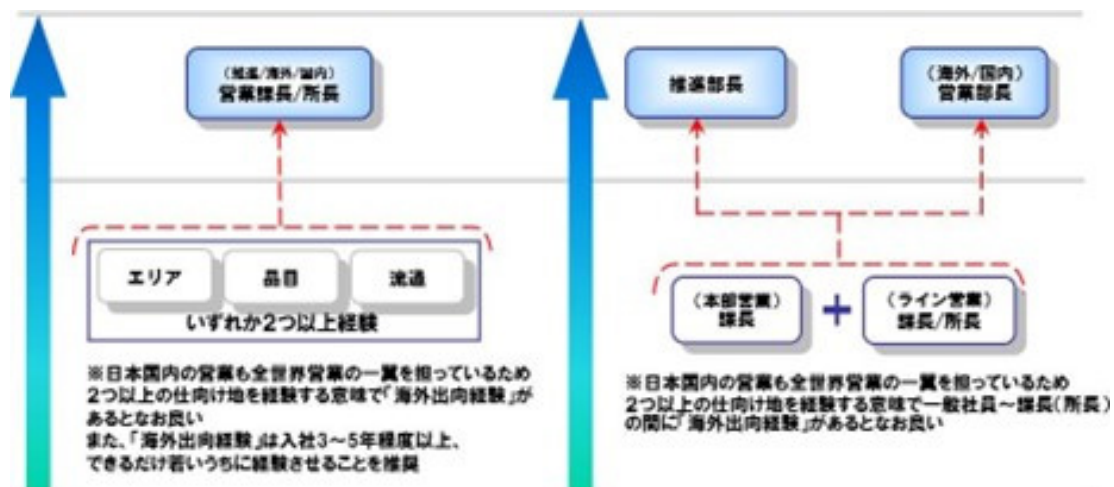
※1 異文化コミュニケーションスキルの習得および多様性の高いメンバーをマネジメントしていくための実践的なポイントの習得

※2 赴任者向けの語学スキル向上のための機会

### 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。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実施しています。

関連するSDGs

3 すべての人に健康と福祉を



### 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。また、健康診断の有所見率や高ストレス者率は全国平均に比べて低いものの、依然として一定数存在し、また平均年齢の上昇に伴い生活習慣病の予防対策や治療をしながら仕事が継続できる両立支援の環境整備も必要不可欠という課題を踏まえ、2022年から9つの重点項目を設定し各種施策を推進しました。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。

### 健康宣言（健康経営方針）

当社では企業成長の源泉である個々の社員が力を最大限発揮するため、そのベースとしての個々の健康維持増進を目的とし、健康づくりに関する「CASIO健康基本方針」を定め、全社一丸となって健康経営に取り組んでいます。

### 「CASIO健康基本方針」

私たちは、一人ひとりが安心して生き生きと働き、仕事を通じて最大のパフォーマンスを発揮できる職場の環境づくりを目指します。

そのために、一人ひとりが主体的に考え、健康意識の高い行動に努めます。

### 「健康経営優良法人2022」に認定

健康経営優良法人認定制度は、2016年度から経済産業省が開始した特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

カシオグループでは常に健康への課題を見直し、一層の社員の健康維持・増進による生産性の向上に努めていきます。

上記基本方針の実現を最大の課題として認識し、まずはベースとなる全従業員の健康意識の向上を期待する効果として推進しています。また、お取引先様へ弊社の取り組み状況などの情報をご提供することで、取り組みへのご支援を進めています。



健康経営の戦略マップ 

健康経営全体の目標は、戦略マップに掲げたアブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントの各目標の達成とします。

項目	目標	2022年度実績
アブセンティーズム	労働生産休業日数率が対前年減少	1.20%
プレゼンティーズム	パフォーマンス不完全勤務者率 (Wfunのプレゼンティーズムテスト21点以上) が20%未満	19.8%
ワークエンゲージメント	ワークエンゲージメント (5点満点) が3.5点以上	3.58点

なお、これらを目標に設定した根拠は、健康経営で解決すべき経営課題（基本方針の実現）に最も有効であると認識しているためです。この目標達成に向けた健康経営の各施策推進は、経営課題と従業員の健康増進の両面から、非常に重要かつ効果的と考えており、施策とその効果のつながりを戦略マップに示しています。

※労働生産休業日数率＝傷病による休業日数計／労働日数総計

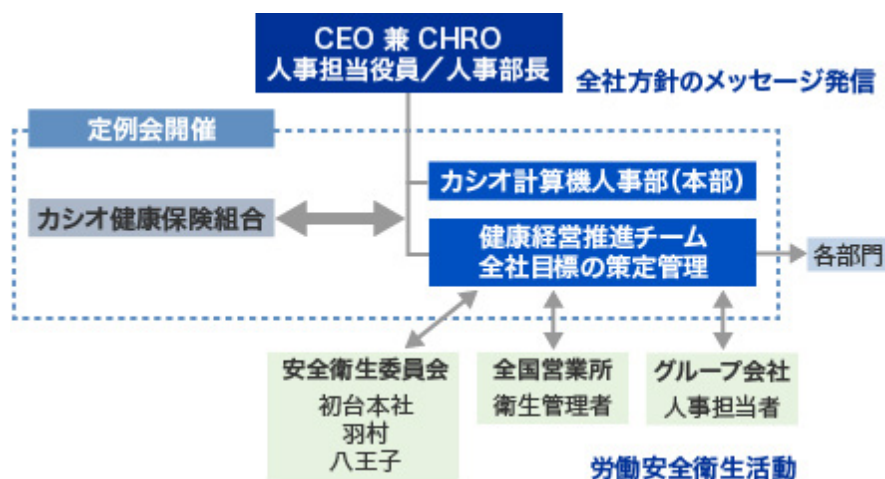
パフォーマンス不完全勤務者率＝Wfun21点以上の人数／Wfun受検者数

ワークエンゲージメントスコア＝モチベーション調査における「活力」「熱意」「没頭」関連3設問の平均点

## 健康経営組織体制

### ①体制

CHROを中心とした健康経営体制、また施策推進強化の為に健康経営推進チームを発足し横断的な活動を進めています。社長CEOがCHROも兼務していることから、経営トップからの働きかけを含め全社一丸となって、従業員の安全衛生および健康管理を推進しています。



健康経営推進チームは、カシオ健康保険組合との十分な連携のもと、各種の健康増進施策を推進しています。また、安全衛生委員会においては、従業員からの健康経営に関する意見の吸い上げなどの取り組みを行っています。

## ②法令遵守

各事業所に設置された「安全衛生委員会」は会社側と組合側から選出した半々の人数の委員によって構成され、月1回従業員の安全衛生に関わる事項を審議しています。

## マテリアリティのKPIと実績

2023年度目標の設定については、2022年度実績をベースとしつつ、更なる健康維持増進に向けたものとしておりますが、今後も更なる向上を目指します。

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

2022年度の目標とKPI	2022年度実績	評価	2023年度の目標とKPI
健康意識の向上 ・定期健康診断受診率100% ・定期健康診断の再検査受診率80%以上	・定期健康診断受診率 99.6% ・定期健康診断の再検査受診率 78.6%	△	健康意識の向上 ・定期健康診断受診率100% ・定期健康診断の再検査受診率80%以上
メンタル不調者への対応取り組み ・メンタル不全率の把握 ・メンタル休業率の把握 ・新規入社者向けeラーニングの実施 ・新任マネジャー向け研修の実施 ・入社2年目フォローアップ研修の実施 ・全マネジャー向けeラーニングの実施	・メンタル不全率0.8%（連結0.8%） ・メンタル休業率0.3%（連結0.4%） ・新規入社者向けeラーニングの実施 ・新任マネジャー向け研修の実施 ・入社2年目フォローアップ研修の実施 ・全マネジャー向けeラーニングの実施	◎	メンタル不調者への対応取り組み ・メンタル不全率の低減 ・メンタル休業率の低減 ・新規入社者向けeラーニングの実施 ・新任マネジャー向け研修の実施 ・入社2年目フォローアップ研修の実施 ・全マネジャー向けeラーニングの実施
・高ストレス者率の把握（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） ・要改善部門へのコンサル実施（7月～）	・ストレスチェック受診率 96.7% ・高ストレス者率 9.83% ・希望者への産業医面談の実施 ・健康リスク率部門別の把握 ・職場分析とフィードバックの実施 ・要改善部門へのコンサルによる改善活動実施	◎	・ストレスチェック受診率の向上 ・高ストレス者率の低減 ・希望者への産業医面談の実施 ・健康リスク率部門別の把握 ・職場分析とフィードバックの実施 ・要改善部門へのコンサルによる改善活動実施

## 活動実績

### 健康意識の向上への取り組み



新入社員研修、階層別キャリア研修、新任マネジャー研修等で必要な知識、スキルを習得するセミナーを開催し、健康に配慮した職場環境づくりやメンタルヘルスの保持増進、健康意識の向上の教育を開催しました。また、7月には診療所看護職による「健康イベント」を開催しました。当社では「体組成測定会」、羽村技術センターでは「脚力測定会」を実施し、運動習慣のきっかけづくりとして健康への関心を高める取り組みを行っています。ヘルスリテラシーに関しては、ストレスチェック実施時に合わせて調査を行いました。

項目	目標	2022年度実績
ヘルスリテラシー※	ヘルスリテラシーの点数（5点満点）が前年より改善	3.76点

※Communicative and Critical Health Literacy(CCHL)尺度を用いて測定

### 職場活性化への取り組み

社内ポータルサイトにセミナー募集や社内に広く呼びかけるコンテンツ「つながる広場」、ライフステージを共有し同じ悩みを持った従業員同士が集まって対話をする「つながりカフェ」、またコミュニケーション促進・信頼関係構築・モチベーション向上のために「サンクスカード」等の取り組みを行っています。その他、プラごみの回収や農福連携など多くのボランティア活動で従業員同士のコミュニケーションを図っています。

### 仕事と治療の両立支援への取り組み

病気を持ちながら安心して活躍できるように、健康経営の重点項目の一つとして両立支援のサポートを実施しています。両立支援に関する社内ポータルサイトを開設し、支援体制や関連する制度の案内や担当窓口を掲載し、従業員が支援や制度を活用しやすい環境作りに取り組んでいます。医療職は両立支援コーディネーターを取得し相談対応にのっています。



## 女性の健康保持・増進

---

従業員に加えて、ご家族も一緒に参加可能な、女性の健康課題に関するWEBセミナーを開催しました。2022年度は2回（9月、3月）開催し、9月の参加者は314名（参加率 約10%）、3月の参加者は536名（参加率 約16%）でした。3月開催の女性健康セミナーは、「全従業員向け」「管理職向け」「女性向け」の3種類の動画を配信し、より深い知識と共通理解を育みました。（女性健康セミナー満足度は、平均4.1点/5点中。セミナー投資額：約60万円）

社内ポータルサイトには「女性の健康保持・増進」ページを開き、女性の健康に関する情報や社内医療職による相談窓口を設けています。

社内診療所の一角に、「女性の休憩室」を併設し、月経随伴症状の休養や復帰した女性従業員の搾乳スペースとして活用されています。

制度は、30歳以上の女性従業員・家族を対象に婦人がん検診（婦人がん、乳がん）の費用補助を実施しています。（利用人数：女性従業員1,364名、家族・任意継続者1,388名。想定投資額：約1,350万円）従業員は、就業時間内に任意の医療機関で検診を受診することができます。生理休暇制度や不妊症治療のための通算1年間の休職制度も実施しています。

## メンタル不調者への対応取り組み

---

従業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。

若年層のメンタル不全率の低減を目的に、新規入社者を対象とした「eラーニング研修」や入社2年目従業員にはフォローアップ研修（ストレスマネジメント含む）を実施し、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」「新任マネージャーガイダンス」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「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、社員がイキイキと働けるよう、支援していきます。

## 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2020年は希望者に対して社内でのインフルエンザの予防接種を実施し、2021年から2022年にかけて新型コロナワクチンの職域接種を実施しました。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希望される方を対象に3回目までの接種を行い、約13,000件を実施しました。海外赴任者には事前に行われる赴任ガイダンスにて、医療職による予防ワクチン接種、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。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。

## 長時間労働者対策への取り組み

---

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。45時間以上の方においても自主受診を促し、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。

## 生活習慣病対策への取り組み

---

定期健康診断は法定項目にとどまらず、がん検診など社員の健康保持、生活習慣病予防のための項目を多数追加して実施し、健診受診率も毎年ほぼ100%となっています。40歳以上の従業員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全社でルールを統一化し、有所見者の事後措置実施率の向上を図っています。

また、健康意識向上と健康度に応じたインセンティブを目的として、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」を行っています。

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、結果に基づいて医療職による指導が行われています。

生活習慣病対策については、カシオ健保とともに「運動」「食生活」に焦点をあてたコラボヘルスに取り組んでいます。特定保健指導においては長年、会社とカシオ健保との協同事業として会社医療職も取り組みに参画しています。

社員食堂では、定期的に関係者を集めた給食会議を開催し、カロリー・栄養バランスを考慮したメニューを随時提供しています。

年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
適正体重維持者率※	71.2	67.7	68.0	68.9	69.7

※BMIが18.5～25未満の者

## 重症化対策

カシオ健保では、定期的に医療機関で服薬治療を受けているが数値に改善が望まれるハイリスク者を対象に、6か月間の保健指導プログラムを実施しています。食事分析アプリによる食事指導や宅配食の提供、運動指導（歩行、アプリ紹介）を行っています。（施策参加率：100%、ハイリスク者の治療継続率：100%）

## 睡眠支援

カシオでは、良い睡眠習慣を確保するために、睡眠の質を改善するための支援動画の提供、SAS検査の費用補助、リフレッシュルームの設置などを行っています。また、カシオ健保では、睡眠に課題をもっている方を対象に「睡眠改善プログラム」を実施しており、ウェアラブルデバイスで計測したデータをもとに、個人にあった睡眠習慣を身につけるプログラムの支援を行っています。

## 禁煙対策

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。5月31日の世界禁煙デーには、卒煙（喫煙習慣から卒業）という考え方にに基づき、全従業員にたばこ健康に関する動画視聴と理解度確認を実施しました。

カシオ健保では、インセンティブを目的とした「健康増進報奨制度」に禁煙の項目を追加しました。更に、喫煙者を対象に「オンライン禁煙プログラム」を開催し、禁煙成功者には参加費用の全額キャッシュバックを実施するなど、積極的な禁煙対策に取り組んでいます。

年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
喫煙率	17.8	19.4	16.9	13.5	13.3

## 労働災害の防止

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。eラーニング等も活用し周知教育を行っています。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。

- ・震災対策（震災対策ハンドブック、サバイバルカード）、防災備蓄品の準備
- ・救急対応手順、AED操作手順
- ・緊急連絡/安否確認システム

職務上の労働安全衛生の危険源としては、営業車両の使用があげられ、このリスクとしては営業車両の運転による事故の発生があげられます。これに対しては、営業車両運転に関する社内研修を実施し、リスクの低減に努めています。また、安全衛生委員会では、労災発生状況を定期的に報告し、再発防止への議論を進めています。

### 過去5年間の労働災害（カシオ計算機）

年	労働災害度数率 <sup>※1</sup>		労働災害強度率 <sup>※2</sup>		死亡者数
	カシオ	製造業	カシオ	製造業	カシオ
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
2021年	0	1.31	0	0.06	0
2022年	0	1.25	0	0.08	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
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
2021年	1	4	5	0	1	0	4
2022年	8	7	15	0	6	5	4

# 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、「カシオグループ倫理行動規範」（現「カシオビジネスコンダクトガイドライン」）の、2013年6月改定より、「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※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、周知徹底を図るとともに、社会動向や事業環境に応じた人権課題を踏まえ定期的に見直しの要否を検討し、必要に応じて見直しをしていきます。

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。

※「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。

> [カシオビジネスコンダクトガイドライン](#)

> [カシオグループ人権尊重に関する基本方針](#) 

> [CSR調達の推進](#)

## 体制

コーポレートコミュニケーション本部（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

2022年度の目標とKPI	2022年度実績	評価	2023年度の目標とKPI
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	2021年度に引き続き、「人権チェックツール」の見直しを行った。	×	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
(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施	2022年11月にサステナビリティリーダーを対象として、社外有識者を招き、ビジネスと人権」の考え方から学ぶ自社がかかわる人権課題や企業活動に求められる人権尊重の取り組みについて講習会を実施した	○	(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施：

# 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年から2020年度以降は、生産系グループ会社・営業系グループ会社に区分し、毎年度交互に「人権課題チェック」を実施しています。

2021年度および2022年度は、2016年以降実施してきた人権課題チェックの結果を振り返るとともに、「人権チェックツール」の見直しを行い、2023年度から開始予定の「人権課題チェック」の準備を進めました。

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。

2022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」やカシオの人権尊重の取り組み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。

また、社外有識者を招き、カシオ計算機・カシオ国内グループ会社のサステナビリティリーダーに対し、「ビジネスと人権」の考え方から学ぶ自社がかかわる人権課題や企業活動に求められる人権尊重の取り組みについて研修を行いました。



## ハラスメントの防止

---

カシオは「カシオビジネスコンダクトガイドライン」の中で、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、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し、電話・e-mailで受け付け、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。2023年には、カスタマーハラスメントに対する方針を定め、HPに掲載しました。

啓発の取り組みとしては、2020年の法令改正に伴い国内グループ役員・全従業員（海外駐在員を含む）を対象としたハラスメント防止研修を毎年実施し、今後もハラスメント防止に関する意識付けを徹底します。

>[カスタマーハラスメントに対する方針](#)

## 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労使の相談窓口（苦情処理委員会）を設置し、従業員が相談しやすい環境づくりに努めています。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](#)

# EdTech事業を通じた教育貢献

カシオのEdTech事業ステイトメントは「Boost your Curiosity」です。

学びの原点は好奇心であり、好奇心によって興味が生まれます。これらは人生を豊かにする大切な要素であると、私たちは信じています。

このステイトメントのもと、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。

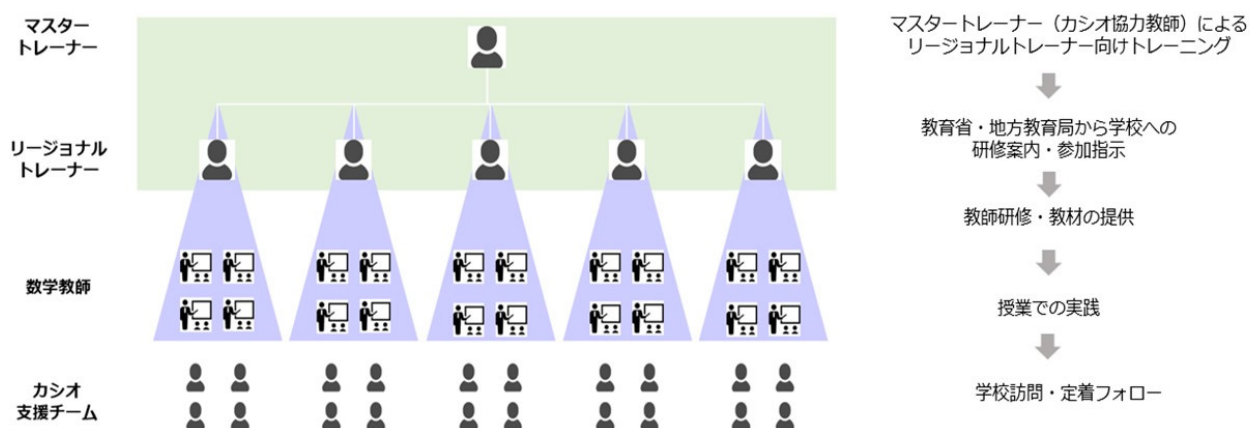
日本では理数系の大学生が使うものというイメージが強い関数電卓ですが、学校教育で関数電卓を取り入れている国は数多くあり、米国や欧州、オーストラリアなどの中学・高校ではほとんどの生徒が関数電卓を使っています。この背景には、世界の数学教育の変化があります。複雑な計算をテクノロジーに任せれば、問題解決能力や考える力を養うことに集中できるなど、IT社会において統計やプログラミングを学ぶうえでは、テクノロジーの力が不可欠との認識が拡大していると考えています。

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、19地域に対応した70モデル<sup>(\*)</sup>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。

\*:数学自然表示搭載の関数電卓のみ

## 世界各国の教える人に向けた「カシオの教師研修体制」

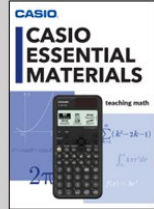


世界ではテクノロジーの土台となる理数教育を注視したカリキュラムの改革が進んでいます。それを支えている一つがカシオの教師トレーニングです。リージョナルトレーナーを育成する「マスタートレーナー」（カシオ協力教師）の派遣から、一人ひとりの教師が関数電卓を使用した授業を行うことができるようになるまで、徹底的にサポートします。

### 関数電卓を使った数学授業をサポートするオリジナル教材 「カシオ・エッセンシャル・マテリアル」

関数電卓の使用状況は国や地域によってさまざまです。カシオは、「関数電卓を使ったことがない」「使っているが制限されている」「正しく使われていない」といった状況を改善するために、オリジナルの教材を開発しました。高校数学の全単元を網羅し、関数電卓の導入と活用をサポートします。生徒が関数電卓を適正かつ十分に理解し使いこなすことで、数学への理解と興味を深めることができます。教師にとっては、副教材として次の授業に必要な関数電卓の使い方を知ることができます。

高校数学授業の一連の流れに沿った新しい指導教材が誕生！コンテンツの一部をご紹介します！



**STUDY GUIDE**

Correlation of trigonometric ratios (2)

The following ratios are derived from the right-angled triangle shown in the diagram on the right.

(1)  $\frac{\sin A}{\cos A} = \tan A$  (2)  $1 + \tan^2 A = \frac{1}{\cos^2 A}$

**PROOF**

(1) From the right-angled triangle shown in the diagram on the right

$$\frac{\sin A}{\cos A} = \frac{\frac{a}{c}}{\frac{b}{c}} = \frac{a}{b} = \tan A$$

**Calculating fractions**

$$\frac{\frac{A}{C}}{\frac{B}{C}} = \frac{A \cdot C}{B \cdot C} \quad \text{Proof} \quad \frac{A}{C} = \frac{A \cdot C}{B \cdot C} = \frac{A \cdot D}{B \cdot C}$$

(2) Double both sides of  $\sin^2 A + \cos^2 A = 1$  by  $\frac{1}{\cos^2 A}$

$$\frac{\sin^2 A}{\cos^2 A} + \frac{\cos^2 A}{\cos^2 A} = \frac{1}{\cos^2 A}$$

$$\frac{\sin^2 A}{\cos^2 A} + 1 = \frac{1}{\cos^2 A}$$

$$\Rightarrow \tan^2 A + 1 = \frac{1}{\cos^2 A}$$

**Study Guide**

そのトピックで学習する概念、定義や公式についての解説。関数電卓の使用に関わらず、学習すべきポイントを記載しています。

**Worked Example**

(1) Calculate the value of the function to confirm the formula (1).

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$  to clear the previous data by pressing  $\text{[C]}$ .

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ , select  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ , press  $\text{[C]}$ .

Input  $E(x) = \frac{\sin A}{\cos A}$

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ , select  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ , press  $\text{[C]}$ .

Input  $g(x) = \tan A$

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ , after inputting  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ ,  $\text{[C]}$ ,  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ ,  $\text{[C]}$ , select  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ , press  $\text{[C]}$ .

We can confirm that  $\frac{\sin A}{\cos A} = \tan A$  holds regardless of the value of  $A$ .

When  $\theta=0$ , then  $f(\theta)=g(\theta)=0$ .  
When  $\theta=\pi$ , then  $f(\theta)=g(\theta)=0$ .  
As shown below, for any  $\theta$  we get  $f(\theta)=g(\theta)$ .

(2) Calculate the value of the function to confirm the formula (2).

Press  $\text{[C]}$  to clear the previous data, press  $\text{[C]}$ , select  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ .

Input  $E(x) = 1 + \tan^2 x$

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ , select  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ .

Input  $g(x) = \frac{1}{\cos^2 x}$

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ , after inputting  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ ,  $\text{[C]}$ ,  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ ,  $\text{[C]}$ , select  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ , press  $\text{[C]}$ .

We can confirm that  $1 + \tan^2 A = \frac{1}{\cos^2 A}$  holds regardless of the value of  $A$ .

**Exercise and Check**

そのトピックの典型的な問題に対して、関数電卓を使った問題の解き方や検算の方法を紹介しています。先生が教えるだけでなく生徒が使い方を自習できます。

**EXERCISE**

(1) Given  $\sin A = \frac{3}{5}$ , find the value of  $\cos A$  and  $\tan A$ . Where  $\cos A > 0$  and  $\tan A > 0$ .

$$\cos^2 A = 1 - \sin^2 A = 1 - \left(\frac{3}{5}\right)^2 = \frac{16}{25}$$

From  $\cos A > 0$ , we get  $\cos A = \frac{4}{5}$ .

Therefore, we get  $\tan A = \frac{\sin A}{\cos A} = \frac{\frac{3}{5}}{\frac{4}{5}} = \frac{3}{4}$ .

$\cos A = \frac{4}{5}$ ,  $\tan A = \frac{3}{4}$

**CHECK**

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ .

Find  $A$  in  $\sin A = \frac{3}{5}$  ( $A=36.87^\circ$ )

Find  $\cos A$  for this  $A$ .

$\cos A = \frac{4}{5}$

Use  $\tan A = \frac{\sin A}{\cos A}$  to find  $\tan A$ .

$\tan A = \frac{3}{4}$

**Proof**

そのトピックで学習する概念や公式を、関数電卓を使って確かめる方法を記載しています。関数電卓ならではの数学の学習の仕方を提案しています。

## 国や地域と連携し、学ぶ人の未来につながるプロジェクトを進めています。

各国の事情に寄り添いながら総合的に学習環境を構築することで、その国ごとの課題をクリアし、子供たちに最適で質の高い数学教育環境を届けます。

### G2G EDU-Portニッポン

### インドネシア、タイでの数学教育事業が文部科学省のプロジェクトに採択

「G2G EDU-Portニッポン」は、日本型教育の海外展開を推進する文部科学省のプロジェクトです。カシオはインドネシアとタイにおける「関数電卓を用いた探究型数学授業」を実施。その普及と定着を支援しています。授業開発を通じた数学教育の向上を目指し、今後ほかの国々への展開も視野に入れていきます。

## Case.1 インドネシア

インドネシアでは、国際的競争力のある人材の育成という国家方針のもと、分析・評価・想像力といった高次思考技術（HOTS）の能力向上を図る教育改革が行われています。教育省関連組織より、カシオの関数電卓の効果や教育活動に高い関心が寄せられ、2024年施行の新カリキュラムを導入するジャカルタ州の高校1年生の授業支援を開始しています。



## Case.2 タイ

タイの教育省関連組織と、関数電卓活用に向けた協議を重ね、都市と地方の学力格差の是正を見据え、高校1年生にパイロット授業を実施しました。その後のテストで、関数電卓を使った探究型授業を行なったクラスは、関数電卓を使わない従来型の授業を行なったクラスに比べて正答率が上昇。関数電卓の有効性を実証することができました。



## モデル校プロジェクト

### ナイジェリア ラゴス州のモデル校にて関数電卓の有効性を実証

ラゴス州教育省と連携し、探究型学習における関数電卓の有効性を実証するプロジェクトを実行しました。6つのモデル校に対して教材提供、教師トレーニング、関数電卓を使用した授業を実施。その成果を教育省に報告しました。



それら報告書は、連邦政府教育省事務次官、西アフリカ試験局長、ラゴス州教育大臣をはじめとする多数の教育関係者が参加する「州教育カンファレンス」にて発表され、州教育大臣より官民連携の成功事例として賞賛を受けました。

関数電卓というテクノロジーが学習の効率化を進め、問題解決能力を養う授業ができることを実証したカシオ。プロジェクトの成功を受け、今後ラゴス州で500校、1000人という広域教師トレーニングを実施するほか、他州への展開も計画されています。



## 国際物理オリンピック2023に協賛 物理学を愛する子どもたちの夢の舞台を応援

---

国際物理オリンピックは、各国の高校生以下の若者たちが物理学の競技に挑むと共に、国際交流を通して物理学の発展を目指す大会です。2023年は東京で開催され、カシオの関数電卓「ClassWiz fx-82CW」が提供されました。コンテストに参加した84カ国、392名の子どもたちはfx82CWを使用して難問に挑みました。このイベントをきっかけに、子どもたちがさらに大きな夢を世界で叶えていくことを祈っています。



## Women Do Science 科学がすべての人にとって身近なものになるように

---

科学の分野で活躍する女性は、世界的にもまだまだ少ないのが現状です。カシオスペインとカシオフランスは、女子学生に科学をより身近に感じてもらうために、6名の女性科学者にスポットライトを当て、それぞれの経歴や研究を紹介するコンテンツを発信しています。若い世代にロールモデルを見せることも学びの支援と考え、取り組んでいます。

## リユース関数電卓をジンバブエへ寄贈 子どもたちの数学力を高め、希望につながるように

---

世界には、貧困により教育環境が十分ではない地域もあります。ジンバブエ共和国の東ニャンガ地区もその一つです。カシオUKは、国内の学校からまだ使用可能な廃棄予定の関数電卓を回収し、東ニャンガ地区に寄贈する活動を2019年より行なっています。関数電卓を贈呈するだけでなく、使い方や授業の仕方を先生と考えるワークショップも実施し、子どもたちにとってより良い学習環境が整うよう支援しています。

# 「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て新たに提供します。

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ベースと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。コンテンツをご提供いただいている出版社は2年間で10社を超えました。

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。

2021年4月から2023年3月の2年間で、ベータ版・トライアル版、また製品版の導入校はのべ1000校以上になりました。2023年8月には複数の生徒で1つのノートを同時に編集できる「同時編集機能」や、テンプレート機能など、近年の教育現場で広く求められている「アクティブラーニング」に対応した「ClassPad.net Version.5.」へと進化しました。

2022年11月には、第19回日本e-Learning大賞「GIGAスクール特別部門賞」を受賞しています。

今後も学校現場との共創を通じて、教育現場のご意見を伺いながら商品強化を進め、様々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

---

コーポレートコミュニケーション本部サステナビリティ推進室を中心として、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「人の役に立つ発明」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。

2022年度は北海道河西郡芽室町と神奈川県横浜市で開催。北海道の芽室町では「家まで道案内をしてくれるぬいぐるみ」や「自動で畑をたがやしてくれるクワベル」、横浜市では「海の上を歩ける靴」「色で人の性格がわかる時計」などの楽しいアイデアが子どもたちから出されました。



ワークショップ風景

## 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。

2022年度は、2022年8月開催の「学びのフェス2022 夏」と2023年3月開催の「学びのフェス2023春」に出展。ボランティア参加を希望した従業員が教壇に立ち、子供たちに「小型・軽量・薄型・省電力」でエコ設計なカシオ製品の特長や計算機の進化の歴史、電卓の中身や計算の面白さなどを、クイズやマジックなどの遊びを交えながら伝えました。

今後もこのような活動を通じて、次世代を担う子どもたちの教育支援を行っていきます。



教室風景

## 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。

2022年度は、カシオ計算機の本社のある渋谷区内の小中学校3校に対してキャリア教育プログラムを実施し、延べ22人の従業員が参加しました。

多様な生き方を知り、自分の将来を考えるきっかけにすることを目的とした講演型プログラム「おもしろい仕事人がやってくる！」では、従業員が自分の小中学生の頃の話、仕事での失敗談などのエピソード、伝えたいことなどを話し、最後の質問タイムでは、時間が足りなくなるほど子どもたちから多くの質問が寄せられました。また、自分の好きなものや大切に思うことが世の中の仕事とつながっていることに気づかせ子どもたちの主体性を引き出すことを目的とした体験型プログラムの「好きなものビンゴ&お仕事マップ」も実施。子どもたちとグループを作り、自分の好きなものを話しながらコミュニケーションを深め、自分の中にある「わくわくエンジン」を発見するサポートをしました。



### キーパーソン21との協働の結果

	プログラム実施回数	従業員参加人数	実施生徒数
2016年度	3	12	186
2017年度	3	34	227
2018年度	3	31	229
2019年度	4	53	248
2020年度	3	7	245
2021年度	3	30	229
2022年度	3	22	204
計	22	189	1568

## 武蔵野美術大学との産学協同プロジェクト

2017年度より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。このプロジェクトは、留学生の日本語学習への支援を起点に、武蔵野美術大学の学生たちが日本の多文化共生を支える様々な取り組みを取材し、そこで得た気づきを社会に発信・共有するものです。カシオは教育事業やプロモーションの見識を活かし、学生をサポートしています。

2022年度のプロジェクトでは、「多文化共生とアート」をテーマに取り組みました。アーティスト、アートプロジェクトの企画者、研究者という3つの異なる立場の方々を取材することを通じて、多文化共生をめざすためにアートが果たしうることは何かという問いを探究してきました。そして、その成果として3名のパネリストを迎え、パネルセッションおよびグループディスカッションを行うイベント「私たちの世界を知っている？ アートで出会う多文化共生」を開催しました。

詳細については下記ページをご参照ください。

### > [CASIO × MAU産学共同プロジェクト](#)



## 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31回全国中学生生物大会



第15回中国日本研究  
「カシオ杯」



第15回上海外国語大学  
「カシオ杯」中国  
日本語学科学部生・院生  
スピーチコンテスト

## 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・樫尾茂とその子息である樫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。

40年間の研究助成の累計は21億2,020万円7千円（1,603件）に達しました。

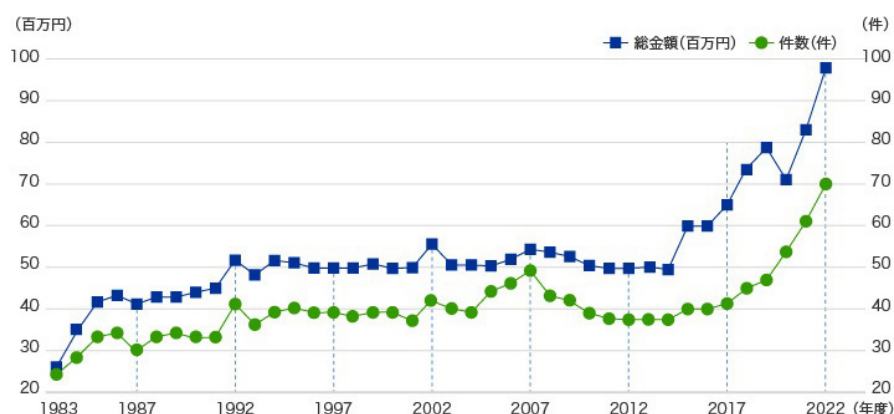
### 2022年度の助成内容

2022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（「SDGsを達成するための課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、95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70件 9,800万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。

## カシオ科学振興財団 研究助成金の推移



## 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



日本自然保護協会

### 葉山ビーチクリーン活動

カシオ計算機は、2021年3月に葉山町（神奈川県三浦郡、町長：山梨崇仁）と「プラスチックごみ削減のための連携に関する協定」を締結し、その一環で、葉山町が行っているビーチクリーン活動に当社も参加し、より発展的な環境保全活動を支援することとなりました。

2022年度は、5月のビーチクリーン活動に当社従業員有志がボランティア参加。地元の方々とともに活動を行い、交流を深めることができた他、従業員の環境問題、とりわけマイクロプラスチックの問題への意識向上へ繋げることができました。

葉山町とはビーチクリーンのみならず、プラごみ削減に向けて自治体と企業とでできることを継続して検討していきます。



拾い集めたごみの一部



参加者との集合写真

## CASIOの森

カシオ計算機は2018年8月に東京都水道局と「東京水道～企業の森（ネーミングライツ）」協定」を締結。この協定により、東京都水道局が管理する水道水源林の一部：2.46 [ha] を「CASIOの森」と定め、水源林の維持管理に貢献すると共に、従業員へのボランティア活動の機会を提供しています。

※詳細については、[自然との共生 教育啓発](#)をご参照下さい。



## 三陸ボランティアダイバーズの支援

山形カシオは、同社が開発・製造するダイブトランシーバーLogoseaseの無償貸し出しというかたちで、2016年より三陸ボランティアダイバーズ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、東日本大震災からの復興を目指して立ち上げられた特定非営利活動法人です。津波で変わり果てた姿になった三陸で、漁業再興の支援、美しい海、河川を取り戻すべく活動を続けてきました。「復興」が節目を迎えつつある現在は、海の環境再生と漁業支援活動を主な活動としており、また、地域の子供たちへの環境教育にも積極的に取り組んでいます。

近年、生え始めた海藻を、大量発生したウニが奪い合うように食べ尽くし岩肌が真っ白になる「磯焼け」と呼ばれる食害が深刻化しており、三陸ボランティアダイバーズは、海中環境のモニタリング調査、ウニなどの駆除・移植、海藻の増殖などの、藻場再生活動を行っています。また、かつては、水産業者にとってダイバーは「密猟者」とさえ思われている存在であり、地道な藻場再生活動についても懐疑的だったそうですが、ダイバーの地道な活動によって藻場が再生したエリアでは、ウニの身入りが良くなり、アワビも増え資源が回復してきていることで、地域の目や意識も大きく変わり、今では地元水産業者とダイバーが積極的に交流するようになりました。養殖場に潜って観察するダイビングツアーを開催するなど、相互の理解を深めようとする活動は、水産業に新たに観光資源としての可能性を見出すことにも繋がっています。

水産業、特に養殖業は、海洋資源の活用を持続可能なものにするために、我々人間が海中環境の維持・改善に積極的に関わることが、海を耕し、海の生物多様性を守る行為につながります。特に藻場の再生は、巨大な二酸化炭素の吸収源として、地球温暖化対策の観点からも重要な取組みです。こうした海の環境保全活動は、ボランティアや地元の水産業従事者だけが負うべきではないはずですが、磯焼けなどは海の中で起きている問題のため、まだまだ事態の深刻さが知られておらず、公的な取組も進んでいません。そのような状況において、既に成果をあげている三陸ボランティアダイバーズの活動は、全国各地で始まっている、または始まるべきである同様の取り組みのロールモデルとしても、大変大きな役割を果たしています。

三陸ボランティアダイバーズの活動に参加される方の多くは、一般のレジャーダイバーやスノーケラーであり、彼らが海の環境再生活動の最先端を担っているといえます。山形カシオは、レジャーダイバーが気軽に使える水中通話装置Logoseaseの貸与を通じてこの活動を支援することで、海の豊かさを守る取り組みや、気候変動への具体的な対策を推進することに繋げていければと考えています。



ロゴシーズ



三陸ボランティアダイバーズの  
水中作業をロゴシーズが支援  
(写真は藻場再生)



## 地域貢献

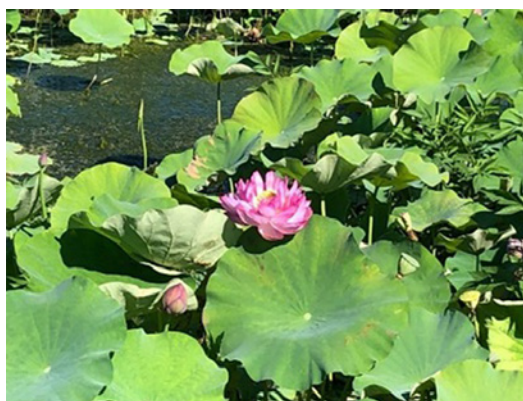
---

### 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、羽村市に技術センターを構えるカシオは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23,000m<sup>2</sup>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。



## 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。新型コロナウイルス感染症の影響により2020年の大会は中止となり、2021年と2022年はオンラインの大会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、本社近隣にあるこども食堂へも提供しています。

新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年度と2021年度は従業員ボランティアによる農作業は実施出来ませんでした。2022年6月に再開し、当社従業員とその家族20名が参加し田植えを体験。そして同10月には、当社従業員とその家族17名が参加し稲刈りを行いました。2017年からの参加者は、従業員とその家族のべ199名にのぼります。



参加者全員で稲刈り・はざ掛け作業

## 認定NPO法人親子はねやすめ「レスパイト旅行」へ協賛・参加

認定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、2021年度は、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、2022年度7月から再開しました。

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

## 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

#### ●ウクライナにおける人道支援

2023年2月にトルコとシリアの国境付近で発生した地震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、支援金を寄付しました。

支援金：500万円

寄付先：国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）

# ガバナンス



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

# コーポレート・ガバナンス

## 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、取締役会については、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日開催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。現在、取締役会は10名で構成されており、そのうち3分の1以上を社外取締役が担うことで、監督機能の強化を図っています。

### 取締役会・取締役

---

取締役会は、取締役会長が議長を務め、10名の取締役で構成し、経営基盤強化のため、代表取締役を2名体制としています。また、コーポレート・ガバナンス体制の充実を図るため、2023年6月29日の第67回定時株主総会において社外取締役を1名増員いたしました。当社は取締役会のうち3分の1以上（取締役10名のうち4名）を社外取締役で構成し、監督機能の強化を図っています。

- ・ 取締役（監査等委員である取締役を除く。）7名（うち社外取締役2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。

なお、2022年度においては、計15回の取締役会を開催し（各取締役の当該期間における取締役会への出席状況は表「取締役の構成」のとおり）、事業状況や業績進捗等の報告に加え、決算の承認や株主総会の招集等の定期的に決議が必要となる事項、及び取締役会実効性評価の結果を踏まえ、事業運営や経営政策に関する重要事項等（海外情勢を踏まえた今後の事業展開、戦略的な事業投資、次世代環境の構築推進、サステナビリティの実現に向けた取り組み及び当グループにおける内部統制課題等）について議論及び審議を行いました。

## 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名で構成されています。監査等委員会の委員長は、社外取締役である監査等委員の中から監査等委員の互選により選出し、阿部博友氏が務めています。

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、取締役会や委員会・経営会議などの重要な会議に出席し、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適宜行います。

また、代表取締役との定期的な会合を実施し意思疎通を図っているほか、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ています。

## 指名委員会・報酬委員会

---

取締役の指名および報酬の決定プロセスの透明性・独立性・客観性と説明責任の強化を目的として、取締役会のもとに諮問機関として、任意の指名委員会と報酬委員会を設置し、独立社外取締役からの適切な関与・助言を得ています。

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審議のうえ、取締役会に対して答申します。

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や、取締役の報酬制度の方針およびその仕組み等の内容について審議のうえ、取締役会に対して答申します。

## 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、その監督のもとで権限委譲を受けて業務執行を分担しています。経営体制は、「事業軸」と「機能軸」のマトリクスによる事業運営マネジメントを行う体制としています。また、CEO、CHRO、CFOの3チーフオフィサー制による全社最適視点経営を導入し、ガバナンス機能の強化を図っています。

本体制のもと、「事業軸」と「機能軸」の責任者からなる経営会議を週次で実施し、業務執行上の重要事項について審議、情報共有および迅速な業務執行につなげています。

執行役員については、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取締役に選任しており、その任期は取締役（監査等委員である取締役を除く。）と同様に1年です。



## 取締役構成








取締役については、その経営監督機能が有効に機能するために、多様な視点・経験・能力を持つメンバーを構成することが必要であると考えており、当社事業に精通した社内出身の取締役に加え、企業経営、学術、行政、財務会計、法律その他の分野で幅広い見識と豊富な経験を有する社外取締役に構成されています。




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することとしており、取締役会などにおいて多角的かつステークホルダーの視点からの意見・提言をいただける有識者を招聘しています。

取締役候補者の選任にあたって、取締役に對して期待する知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリクス（表「取締役の構成」のとおり）を整備しています。こうした専門性や経験と併せて、多様性、属性（独立性）、在籍年数等のバランスや経営環境の変化等も加味し、コーポレート・ガバナンスの強化や企業価値の向上に適した取締役会の構成とするべく、取締役候補者を決定しています。

当社は、最適な取締役会の構成について継続的に検討しています。

### 取締役の構成

	氏名	性別	指名委員会	報酬委員会	専門性及び経験（スキル・マトリクス）					2022年度取締役会出席状況	取締役（監査役）在任年数
					経営・経営戦略	当社重要部門運営	財務・会計	法律・リスク管理	グローバル		
取締役	榎尾 和宏		○	○	◆	◆			◆	15/15回 (100%)	12
	増田 裕一		○	○		◆			◆	—/—回 (—%)	2023年6月 就任
	高野 晋			○		◆	◆	◆		15/15回 (100%)	8
	榎尾 哲雄					◆			◆	15/15回 (100%)	4
	山岸 俊之		○		◆	◆		◆		15/15回 (100%)	10
	尾崎 元規 ☆		●	○	◆				◆	15/15回 (100%)	4
	数原 英一郎 ☆		○	○	◆				◆	—/—回 (—%)	2023年6月 就任

	氏名	性別	指名 委員会	報酬 委員会	専門性及び経験（スキル・マトリクス）					2022年度 取締役会 出席状況	取締役 （監査役） 在任年数
					経営・ 経営戦略	当社重要 部門運営	財務・ 会計	法律・ リスク管理	グローバル		
監査等 委員	阿部 博友 ☆		○	●				◆	◆	15/15回 (100%)	4
	千葉 通子 ☆		○	○			◆	◆		15/15回 (100%)	5 <sup>※1</sup>
	山口 昭彦					◆			◆	15/15回 (100%)	2

☆：社外取締役 ●：委員長 ○：委員

※1 当社監査役及び取締役の在任年数。取締役就任は2019年6月。

※2 上記一覧は各氏の有するすべての専門性、経験を示すものではありません。

## 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。

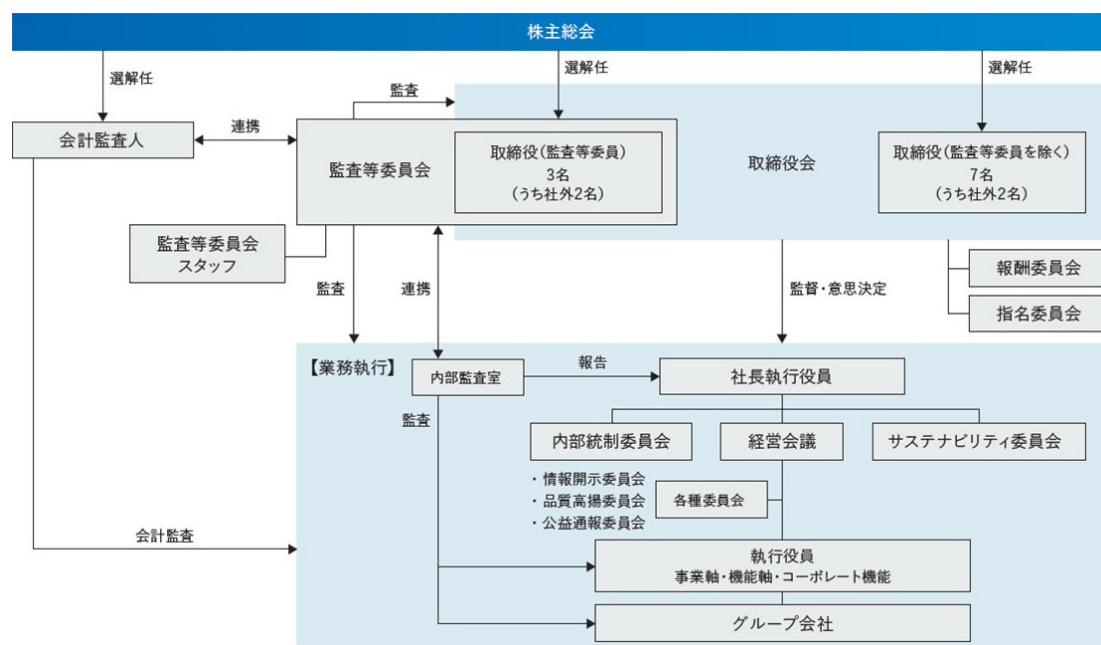
## 社外取締役選任の理由

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ステークホルダーの視点からの意見・提言をいただける有識者を招聘します。

## 社外取締役選任の理由

尾崎 元規	独立役員	長年にわたり花王株式会社の実業家を務めた経験を有しています。この経験を活かし、取締役会では、その豊富な経験と高い見識に基づいた客観的かつ多角的な視点から、当社の経営全般についての非常に有用な発言・提言を随時行い、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に大いに貢献しています。指名委員会の委員長および報酬委員会の委員として取締役選任プロセスの透明性と実効性の向上に向けた議論、取締役報酬決定プロセスの検討に関する議論においても貢献していることから選任しています。
数原 英一郎	独立役員	長年にわたり三菱鉛筆株式会社において優れた経営手腕を発揮し、同社の持続的な成長と企業価値向上のために重要な役割を果たしてきました。この豊富な経験と高い見識に基づいた客観的かつ多角的な視点から、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に貢献していただき、また、指名委員会および報酬委員会の委員として、取締役選任プロセスの透明性および実効性向上に向けた議論、取締役報酬決定プロセスの検討に関する議論においても貢献していただくことを期待して選任しております。
阿部 博友	独立役員	総合商社における豊富な海外勤務経験や、大学院における法律・経営分野に関する研究および教授職等の経験に基づく専門的な知識を有しています。これらの専門的見地から、取締役会では、当社の経営全般について活発に発言を行い、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に大いに貢献しています。指名委員会の委員および報酬委員会の委員長として取締役選任プロセスの透明性と実効性の向上に向けた議論、取締役報酬決定プロセスの検討に関する議論においても貢献していることから選任しています。
千葉 通子	独立役員	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を有しています。これらの専門的見地から、取締役会では、当社の経営全般について活発に発言を行い、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に大いに貢献しています。指名委員会および報酬委員会の委員として、取締役選任プロセスの透明性と実効性の向上に向けた議論、取締役報酬決定プロセスの検討に関する議論においても貢献していることから選任しています。

## コーポレート・ガバナンス体制図



## 内部監査

---

内部監査部門は7名（内1名は監査等委員会スタッフ）で構成され、リスク状況等を鑑みながら年間の監査計画を立案（半期毎に見直し）し、当該計画に沿ってグループ共通の基準等に基づいて組織の運営状況の監査を行い、その結果については適宜取締役に対する報告を実施し、内部統制およびリスク管理体制の維持、強化を図っています。また、内部監査部門は監査等委員会と日頃より意見・情報交換を行い、月次で定期会合を実施しています。内部監査部門は、監査等委員会に対して、内部監査の計画立案時および内部監査実施後には監査項目に基づいた報告を行い、監査機能の実効性や効率性を高めるため相互連携を図っています。

## 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。

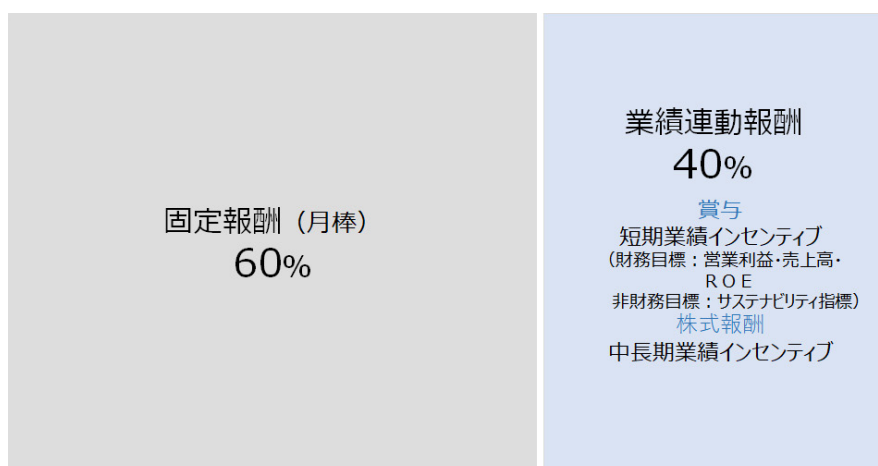
2021年度に引き続き2022年度においても、取締役会の役割・機能・運営等に関する改善点などについて、取締役（監査等委員を含む。）に対しアンケートを実施しました。

その結果、重点経営課題に関して、審議時間を充て建設的な議論が図られたとの評価を確認することができました。一方で、取締役会の多様性の確保や社外取締役の比率に対する意見があったほか、中長期的かつ戦略的視点での議論の推進や、3ヶ年中期経営計画の進捗確認を通して、執行側に対する実効的な監督機能の強化を推進していくことが必要との意見があり、今後この評価結果を踏まえ、更なる実効性の向上と継続的な改善に取り組んでまいります。

## 役員報酬

当社の役員報酬等は、下記のとおりと定めています。

### 役員報酬の構成イメージ



### 業績連動報酬等に関する事項

業績連動報酬としての賞与については、業績伸長、企業価値向上および社会の持続的成長に向けた取り組み強化を図るための経営努力の結果を基礎に評価・決定しています。具体的には、財務目標（評価指標は連結決算における営業利益・売上高・ROE）および非財務目標（サステナビリティ指標）の達成度、ならびに各指標の前事業年度実績との比較を評価の上、決定しています。

### 非金銭報酬等の内容

非金銭報酬としての株式報酬については、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与え、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とし、譲渡制限付株式報酬を導入しています。この個人別付与株数は個人別の報酬年額の一定比率相当額を株価※で除した数としています。なお取締役退任時まで譲渡制限を付しています。

※ 発行決議取締役会の前日終値

## 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

---

当社の取締役報酬額については、2019年6月27日開催の第63回定時株主総会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、年額4億円以内（うち社外取締役分年額3千万円以内）（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）、監査等委員である取締役は、年額7千万円以内と決議いただいています。当該定時株主総会終結時点の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数は、5名（うち社外取締役1名）、監査等委員である取締役の員数は、3名です。また、譲渡制限付株式報酬については、当該定時株主総会において、取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）に対して、上記取締役報酬額の枠内で年額1億円以内（普通株式総数は年80,000株以内）と決議いただいています。当該定時株主総会終結時点の対象取締役の員数は、4名です。

## 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

---

### ① 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法

取締役会は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、「決定方針」という。）の原案を作成するよう報酬委員会に諮問し、その答申内容を尊重して2021年3月25日開催の取締役会において決定方針を決議しました。

### ② 決定方針の内容の概要

取締役（監査等委員である取締役を除く、以下同じ。）の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能させるべく、以下の2点を基本方針としています。

- ・外部人材の登用を見据えた市場競争力のある報酬水準であること
- ・健全な企業家精神の発揮に資するインセンティブとなること

報酬水準は、市場ベンチマークを参照したうえで、職務ごとの役割期待に応じて設定しています。

社外取締役以外の取締役の報酬は、固定報酬と業績連動報酬である賞与および株式報酬にて構成し、社外取締役の報酬については、その職務に鑑み固定報酬のみとしています。

報酬の構成割合は、業績連動報酬をより重視し、固定報酬を60%・業績連動報酬を40%としています（業績連動報酬の内訳は、賞与25%・株式報酬15%）。ただし、個別の役割により比率調整をする場合があります。

報酬の支払時期は、毎年7月～翌6月を報酬年額の支給対象期間とし固定報酬は月額を毎月支給します。賞与は12月および6月に支給し、株式報酬は7月に一括付与とします。

## 取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項

取締役の個人別の報酬等の決定については、社外取締役を委員長とする報酬委員会が、取締役の報酬について、取締役会の諮問に応じ報酬制度および報酬水準等を審議、取締役会に答申し、取締役会は、当該答申に基づき、株主総会で決議された報酬枠内かつ報酬の決定方針に則り個人別の報酬を決定する旨を、代表取締役会長および代表取締役社長に委任しています。代表取締役会長および代表取締役社長は、経営の監督と執行の双方の視点に基づき、報酬委員会委員である取締役と協議のうえ、報酬委員会の答申に基づき、個人別の報酬を決定しています。個人別の報酬決定を代表取締役会長および代表取締役社長に委任する理由は、当社全体の業績等を俯瞰しつつ各取締役の担当部門の評価を行うには代表取締役会長および代表取締役社長が最も適しているからです。

### 2022年度の報酬

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 (監査等委員及び社外取締役を除く)	196 百万円	固定報酬	117 百万円	5名
		業績連動報酬	78 百万円	
		上記のうち、非金銭報酬等	43 百万円	
監査等委員 (社外取締役を除く)	15 百万円	固定報酬	15 百万円	1名
社外役員	33 百万円	固定報酬	33 百万円	3名

(注) 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

## 買収防衛策

買収防衛策は導入していません。

## 株主との対話

---

当社は、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、代表取締役社長CEO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。

社内体制としては、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、経営会議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、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、代表取締役社長CEO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を行っています。また、当社についてご理解いただけるよう、Web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い合わ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

---

当社及びグループ会社は、『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」、「カシオビジネスコンダクトガイドライン」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. 当社及びグループ会社における取締役及び使用人の職務の執行が法令及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、定款及び取締役会規則に基づき、法定事項並びに当社及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、内部統制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. 当社及びグループ会社における取締役及び使用人の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制**

取締役及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、各担当部門が保存及び管理する。

## **3. 当社及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、内部統制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. 当社及びグループ会社における取締役及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. 当社及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、当社の執行役員及び取締役（監査等委員含む。）が出席する経営会議で審議・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. 当社及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」、「カシオビジネスコンダクトガイドライン」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. 財務報告の適正性及び信頼性を確保すべく推進体制を構築し、業務フロー及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. 当社の取締役及び使用人並びにグループ会社の取締役、監査役及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. 当社の取締役及び使用人は、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、監査役及び使用人は、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、監査役及び使用人は、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. 当社の取締役及び使用人並びにグループ会社の取締役、監査役及び使用人は、当社監査等委員会の要請に応じて必要な報告及び情報の提供を行う。
- e. 当社内部監査部門は当社及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. 当社監査等委員は、当社内の重要な会議に出席できる。
- j. 当社及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

## 腐敗防止・コンプライアンス

---

### カシオ ビジネス コンダクト ガイドライン


---

すべての役員・従業員が「創造 貢献」の経営理念をビジネス上実践する上では、法令の遵守および倫理的観点からの適切な行動が大前提となります。カシオでは、重要な行動規範を具体的に示した『カシオビジネスコンダクトガイドライン』をこれまでの「カシオグループ倫理行動規範」に替わるものとして2022年3月に制定しました。

### カシオ ビジネス コンダクト ガイドラインの項目

---

1. 高品質の商品・サービスを開発し、社会の役に立ち続けます
2. 事業活動のあらゆる側面で環境への配慮を徹底します
3. 公正・誠実・適正な取引活動を徹底します
4. 事業活動のあらゆる側面で人権を尊重します
5. 従業員の多様性を尊重し、働きやすい職場環境を構築します
6. 適正な企業情報開示とステークホルダーとの建設的な対話を行います
7. 社会貢献活動を通じて、健全で心豊かな社会の実現に貢献します
8. 自然災害、情報セキュリティ、事業環境変化等のリスクに対し、漏れのない危機管理を実施します
9. 経営者および組織の長は「カシオ ビジネス コンダクト ガイドライン」の遵守を率先垂範するとともに、周知徹底の責任を負います

> [カシオ ビジネス コンダクト ガイドライン](#) 

# コンプライアンス体制

---

カシオでは、コンプライアンスは企業活動を支える土台であるとの認識のもと、法令遵守はもとより、高い倫理観に基づいた企業活動で社会からの信頼を得ることが大切であると考えています。法令遵守の徹底として、事業推進上、関連する法令の棚卸を行い、それぞれの法令に対する主管部門が的確な対応を行なっていることを内部統制委員会で確認するとともに、行動規範である「カシオビジネスコンダクトガイドライン」を全役職員に徹底しています。

また、2023年10月からは、当グループにおけるコンプライアンス業務の統括管理組織として、法務部にコンプライアンス室を設置し、法令遵守の徹底とインテグリティ・カルチャーの醸成を図っています。

## 競争法

---

競争法コンプライアンスプログラムを策定し、世界の全拠点にコンプライアンスマニュアルを配布、周知徹底を図るとともに、各拠点で従業員教育を実施しています。また、競争法コンプライアンスにおける監査を実施し、監査結果で判明した問題点の対応策を検討し、施策を実施するなど、本プログラムのさらなる定着を図っていきます。

国内では関連部門の参画による景品表示法遵守委員会を設置、自主管理規程の整備や教育などの啓発活動を行っています。また、事務局による指導やお客様から寄せられたご意見のフィードバック、関連部門での自主監査の実施、改善事例の共有化などの活動により、商品の適正な説明表示を行うように努めています。

## プライバシー法

---

各国で個人情報に関連する法規制の強化が進んでおり、グローバルにデータを活用したビジネスを推進するためには、各国のプライバシー法に対応する必要があります。このため従来の対応体制をさらに強化すべく、2021年3月にグローバルなプライバシー法対応のための専門組織「海外個人データ保護対策室」を設置し、各国法令動向の確認、個人データの取得から保管・利用・廃棄にいたるまでの的確な取り扱いの徹底、従業員教育、定期監査を実施しており、遵守体制強化に努めています。

事業推進上、関連する法令の棚卸を行い、それぞれの法令に関する主管部門が的確な対応を行っていることを、内部統制委員会において確認。万が一不備がある場合には是正措置を講じ、定期的なモニタリングを行っています。

## 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。

2022年度では、外為法改正に合わせたコンプライアンスプログラムの改定、ウクライナ情勢をめぐる法令改正情報の発信を行い、全社で共有しています。

## 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もとにグループ会社各社がそれぞれのPDCAを展開し、適正な下請取引を維持するようにしています。

2020年度より社内講習の対象者を全従業員に拡大し、さらに、お取引先・委託先の窓口を担当する従業員には、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。

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、遵守水準の向上に向けた体制強化、および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。

また、カシオは「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

## 腐敗防止の取り組み

---

カシオでは、違法および不適切な接待・贈答等を授受しないなど、贈収賄行為の排除について務めていますが、事業のグローバル化の進展、ならびに、法規制強化や摘発の厳格化という昨今の状況に鑑み、グループ全体の贈収賄リスクへの対応を強化するため、「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。

また、2022年に3月に制定した、「カシオ ビジネス コンダクト ガイドライン」においても贈収賄行為の排除について明記し、徹底を図っています。

## 税務

---

カシオグループでは、取締役及び従業員が法令遵守及び倫理的観点での適切な言動をとるための行動規範である「カシオ ビジネス コンダクト ガイドライン」を定め周知・徹底を図っています。

税務についても同様に、移転価格税制・タックスヘイブン対策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。

# 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し、健全なガバナンスを維持する目的で、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、2022年度は11件ありました。その内の5件は「ハラスメント」、その他6件でした。7件が終息しています。

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しました。（2017年10月開設）

2019年5月にウェブによる社外受付窓口を一新し、欧州GDPRに対応するとともに、半匿名（社外受付窓口に対して実名、会社に対して匿名）の通報者とホットライン事務局が直接やり取りできる仕組みを新設しました。

2021年には、通報・相談に対し、より適切な対応を行えるよう運用体制の変更を行いました。

- ①相談窓口における客観性・秘匿性および相談者の安心感の確保のため弁護士を活用。
- ②対応手続き全過程においての適切な対応として、通報者の秘匿性を担保しながら専門家を含む適材適所による適切な対応を強化。
- ③最終確認も上記同様に通報者の秘匿性を担保し適切な対応を強化。
- ④運用体制変更に伴い「公益通報ホットライン基本規程」を改訂。

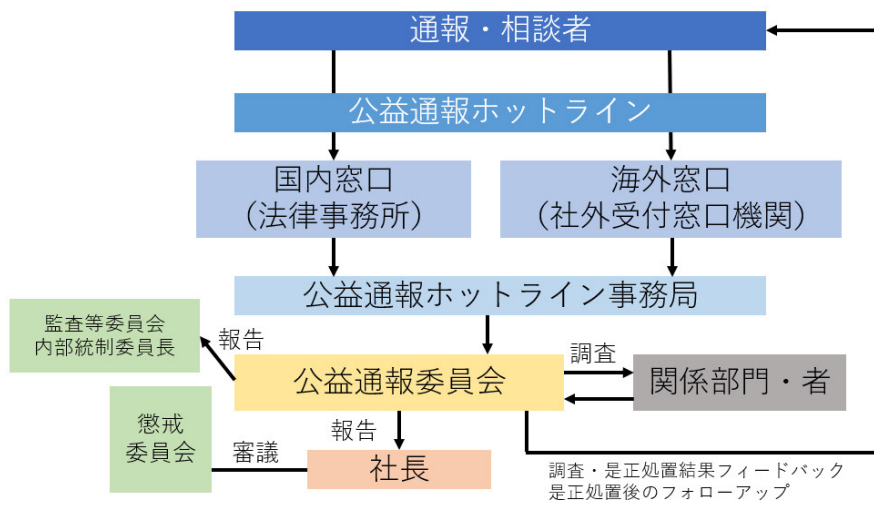
2022年1月からは懲戒処分の件数・概要について社内に表示する運用を開始しました。



## 2022年度 公益通報実績

通報内容内訳	ハラスメント	その他
件数	5件	6件

## 公益通報ホットラインの設置



# リスクマネジメント

## リスクマネジメント

---

### 基本的な考え方

---

カシオでは、「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、リスク発現時の的確な事後対策により事業の継続を図る」ことを基本として、リスクマネジメントを推進しています。

また、カシオグループの役員・従業員が「創造 貢献」の経営理念をビジネス上実践する上で重要な行動規範を具体的に示した、「カシオ ビジネス コンダクト ガイドライン」により、役員・従業員の法令の遵守および倫理的観点からの適切な行動の徹底を図っています。

### 内部統制委員会

---

内部統制委員会は、コンプライアンス、情報セキュリティ、リスク・危機管理等の内部統制に関する機能を横断的に統合させ、漏れや重複の無い有効なリスク管理体制を実現するとともに、カシオグループにおける内部統制全般にかかわる方針や課題への対応を審議し決定しています。

2022年6月より、内部統制の目的である「適切で健全かつ効率的な経営運営」をさらに推し進めるべく、独立した組織であった内部統制委員会の位置付けを業務執行サイドに移し、経営会議との連携のもと適切・健全・効率の観点で事業運営を見える化およびチェックすることにより、コンプライアンス面を含めた様々なリスクに対応できるような体制としています。

### リスクマネジメント体制

---

当グループを取り巻く事業環境の変化は速く、不確実性が増す中で変化に迅速に対応するためには、当グループの事業に影響を及ぼすと想定されるリスクに関し、グローバルでその兆候を捉えスピーディーに必要な対策を講じる必要があります。

カシオでは、内部統制委員会の監督のもとで全社リスク状況の可視化と一元管理を進め、当グループの事業への影響を最小化するとともに、取締役会において継続的にモニタリングしています。

## 重要リスクへの対応

---

カシオでは、リスクマネジメントを効果的に推進するために、カシオグループを取り巻くさまざまなリスクを想定した上で、リスク発現の頻度・影響度や、的確な対策が講じられているかを確認するグローバルリスク調査を実施しています。特に、当グループの事業に影響を及ぼす地政学リスク、情報セキュリティなどを重要リスクとして特定し、対策を講じています。

### 1) 地政学リスク

グローバルで事業活動を行う中、各地域の政治・経済情勢などに起因する様々なリスクが想定されます。調達・生産・物流・販売などの各局面においてリスクが発現した際の影響度を分析したうえで、サプライチェーンへの対応や従業員の安全確保など適切な対策案を準備しています。

### 2) 情報セキュリティ

増加傾向にある情報セキュリティインシデントに的確に対応するとともに、平時（事前対策）と有事（事後対策）の両面から、情報セキュリティ管理レベルを継続的に強化しております。有事の際には迅速に必要な対策が取れるよう、「情報セキュリティインシデント対応事務局（CSIRT）」を設置し、情報システム部門が中心となって技術的な対策をカシオグループに展開するとともに、従業員が守るべきルールの設定と教育啓発を行います。

## 事業継続計画（BCP）

---

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た「危機管理マニュアル」を制定、運用しています。

また、「事業継続計画（BCP）」の強化にも取り組んでいます。重大な災害発生時には事業継続対策本部を設置し、事業継続マニュアルに基づいて緊急時対応を行い、世界各国への製品・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。

社会や地域における企業の責任の観点からも、災害応急対策や災害復旧への貢献、国や地方公共団体の防災・減災施策への協力も考慮しています。

## システムのBCP対策

---

新型コロナウイルス感染拡大対策として在宅勤務制度を拡大してきましたが、昨今では地震・台風・豪雨等の自然災害時における事業継続を支えるシステム基盤整備が一層重要となっています。また事業のDX化に伴い、事業継続におけるITシステムの安定稼働の重要性も高まってきております。

こうした環境の中、事業継続のための施策として、免震構造や自家発電を備えた堅牢な外部データセンターやクラウド環境を活用し、重要サーバーの安全性／可用性を確保しつつ、事業変革にも柔軟かつ迅速なシステム構築および運用を実現しています。さらに、コミュニケーション環境（従業員向けポータルサイト、電子メール、オンライン会議など）を中心に、情報セキュリティを確保しながら、外部サービスの積極的な利活用によるBCP対策も行っています。

## 情報セキュリティ

---

当社では、お客様やお取引先からお預かりした情報資産を含む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」によって情報保護ルールの明確化、従業員への定期教育実施など、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、欧州域内での個人情報の取り扱いにおけるGDPR（EUの一般データ保護規則）など海外のプライバシー保護に対する法規制を遵守するための組織体制を構築し、対応を推進するとともに、昨今の国際情勢の変化によるサイバー攻撃の増大に対応すべく対策の強化を実施しています。

## 教育・啓発の取り組み

---

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。対象は国内のみならず海外グループ会社まで拡大して教育実施に取り組んでいます。教育コンテンツは、社会環境や当社事業を取り巻く変化を踏まえ、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、日頃の意識向上を図るため、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」の発行や、従業員に対する標的型攻撃メールの訓練等を実施し、教育・啓発を進めています。

## 情報漏洩防止の取り組み

---

情報漏洩防止の取り組みとしては、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。全従業員に対して情報機器持ち出しに対しては誓約を実施しており、また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メールやフィッシングメールを通じたマルウェア感染などの外部からの攻撃への対策をさらに高度化するため、Web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。更に、在宅勤務やクラウドサービス利用の拡大など働き方の多様化やIT環境の変化を念頭に、従業員が利用するパソコンなどのセキュリティ対策を含む「ゼロトラストネットワーク」の構築導入、マルウェア感染の温床となり得るパスワード付き圧縮ファイルの利用廃止など、多層的な防御を展開しています。

また、クラウド環境利用の増加への対応策として、クラウド利用のガイドラインやセキュリティチェックリストを策定、社内公開し、クラウド環境を安全に利用できるよう対策強化を行っています。

## 情報セキュリティ関連の認証取得と取り組み

---

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、Web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。2023年2月には、デジタル化の更なる進展に対応していくため、認証取得範囲をデジタル統轄部全体へ拡大して認証更新を行いました。



JQA-IM0536

カシオ計算機株式会社 デジタル統轄部

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、社外公開サイトに関わる企画、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、認証を与える制度。

## 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、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。

カシオは卓越した購買技術、生産技術のプラットフォームをベースにイノベーションプロセスを最適化し高品質な製品を安定的に適正な価格で市場に提供しお客様満足度の向上を目指しています。

### 製品安定供給の方針

---

#### 最適化生産を実現する為の戦略立案と実行

最適かつ安定的なサプライチェーンを実現するため『拠点戦略』『技術戦略』『投資戦略』を立案・実行します。

#### 生販プロセスのスピード化と効率化の追求

サプライチェーン全体を見渡し、常に顧客目線に立ち『生産』『販売』『在庫』の最適化にむけて、日々スピード化と効率化を追求します。

## 需要の変化に素早く対応する供給ネットワーク

---

今期はコロナの影響や中国・ロシアの情勢の変化があり、需要／調達環境は激変しています。

カシオは、従来の役割分担や仕組みにとらわれず、生産・販売・在庫の最適化を図ります。

具体的な活動としてアフターコロナに向けたサプライチェーン改革、エンジニアリング改革を早期に実現します。

- ・ サプライチェーン改革

- （生産、販売、在庫の最適化を最小のリソース、人員で実現）

- ・ 業務自動化推進（定常業務削減）

- ・ 実需リンク型生産投入（PSI連動、在庫削減）

- ・ 生産、管理拠点（調達、製造、物流）の機能最適化/IT化

- ・ エンジニアリング改革

- （商品価値の向上とともに、QCD面での競争優位性実現）

- ・ 商品企画/開発～製造立ち上げのコスト、プロセス見える化／シームレス化

- ・ PLM強化（商品化後の収益性UP）

- ・ ゼロディフェクト、超ローコスト設計、製造の実現

- ・ 持続可能な商品の供給

- ソーラー駆動、再生可能な材料、バイオマスプラスチックなどサステナブルな社会へ貢献することを目的とした素材を積極的に採用し、商品価値を上げていくことを目指します。

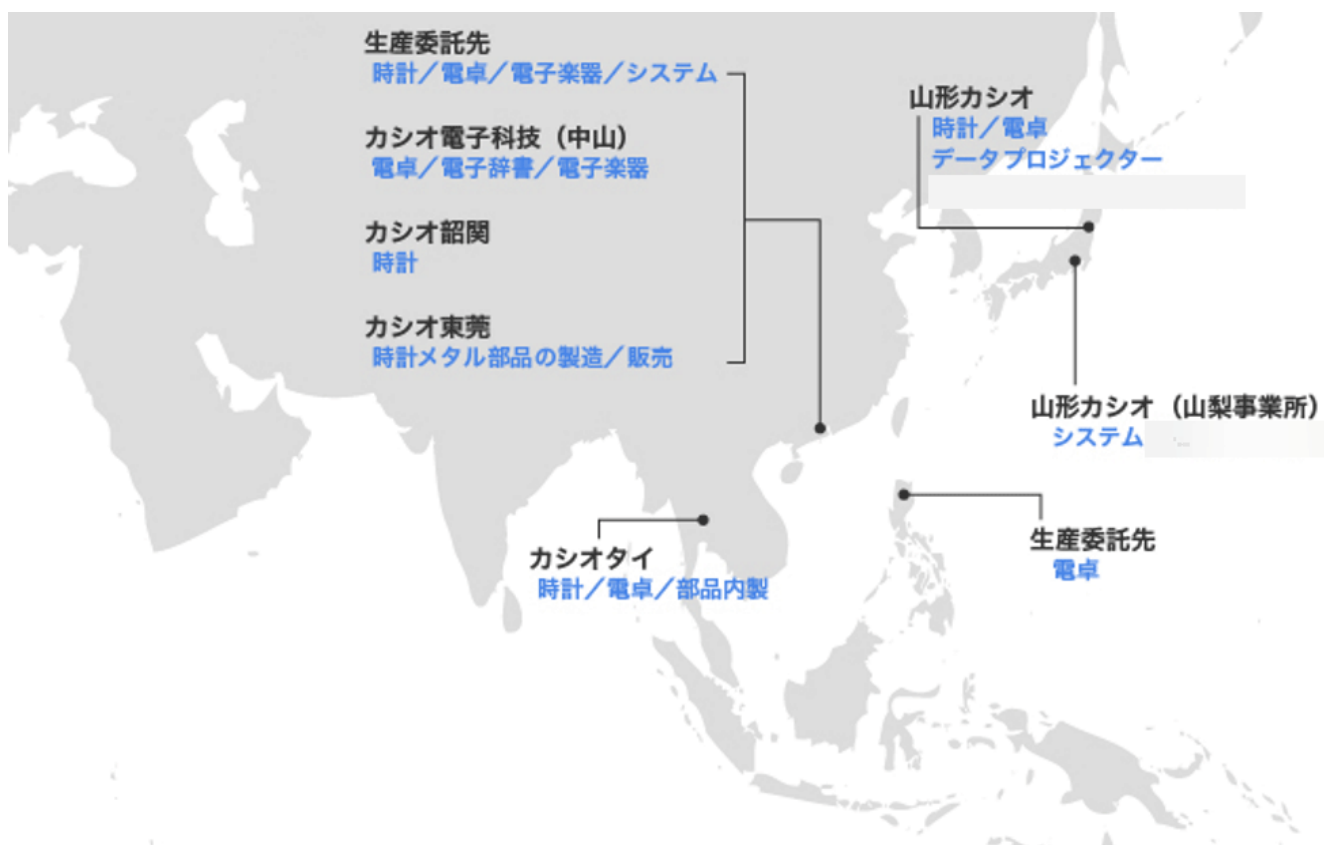
## 生産リスク分散とコア部品内製化

---

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





# GRIガイドライン対照表

## GRI-Standards内容索引

### 組織のプロフィール

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-1	a. 組織の名称	事業概要
102-2	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	製品情報 事業概要
102-3	a. 組織の本社の所在地	事業概要
102-4	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	事業概要
102-5	a. 組織の所有形態や法人格の形態	事業概要
102-6	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	事業概要
102-7	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） v. 提供する製品、サービスの量	事業概要 現地人材の積極的登用 人材活用と職場環境の整備 財務情報
102-8	a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数 d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述 e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動） f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）	現地人材の積極的登用 人材活用と職場環境の整備 有価証券報告書
102-9	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	CSR調達の推進
102-10	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）	該当無

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-11	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	<u>腐敗防止・コンプライアンス</u> <u>リスクマネジメント</u> <u>人権の尊重</u> <u>人権に配慮した企業行動</u> <u>環境コンプライアンス</u> <u>製品環境法規制への取り組み</u> <u>TCFD提言に基づく情報開示</u>
102-12	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	<u>国連グローバルコンパクトへの加盟</u> <u>紛争鉱物問題への取り組み</u> <u>TCFD提言に基づく情報開示</u>
102-13	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	<u>国連グローバルコンパクトへの加盟</u> <u>TCFD提言に基づく情報開示</u>

## 戦略

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-14	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	<u>トップコミットメント</u>
102-15	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	<u>トップコミットメント</u> <u>環境・社会側面のマテリアリティ</u> <u>リスクマネジメント</u> <u>TCFD提言に基づく情報開示</u> 有価証券報告書（事業等のリスク）

## 倫理と誠実性

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-16	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	<u>経営理念とサステナビリティ経営</u> <u>カシオ環境ビジョン2050</u> <u>カシオビジネスコンダクトガイドライン</u>
102-17	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	<u>公益通報ホットライン</u>

## ガバナンス

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-18	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	<u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>サステナビリティ推進体制</u>
102-19	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限移譲を行うプロセス	<u>サステナビリティ推進体制</u>
102-20	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	<u>サステナビリティ推進体制</u>
102-21	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	<u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>サステナビリティ推進体制</u>
102-22	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	<u>コーポレート・ガバナンス</u> ※コーポレート・ガバナンス報告書
102-23	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	<u>コーポレート・ガバナンス</u> ※コーポレート・ガバナンス報告書
102-24	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	<u>コーポレート・ガバナンス</u> ※コーポレート・ガバナンス報告書
102-25	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	<u>コーポレート・ガバナンス</u> ※コーポレート・ガバナンス報告書 有価証券報告書（提出会社の状況）
102-26	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	<u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>サステナビリティ推進体制</u> <u>環境マネジメント</u>
102-27	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	<u>サステナビリティ推進体制</u> <u>環境マネジメント</u>
102-28	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	<u>サステナビリティ推進体制</u> <u>環境マネジメント</u>

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-29	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	<a href="#">サステナビリティ推進体制 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント TCFD提言に基づく情報開示</a>
102-30	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	<a href="#">サステナビリティ推進体制 内部統制システムの整備</a>
102-31	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	<a href="#">サステナビリティ推進体制 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント</a>
102-32	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	—
102-33	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	<a href="#">コーポレート・ガバナンス 公益通報ホットライン</a>
102-34	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	—
102-35	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と抛出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	<a href="#">コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（提出会社の状況）</a> ※コーポレートガバナンス報告書
102-36	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	<a href="#">コーポレート・ガバナンス 有価証券報告書（提出会社の状況）</a> ※コーポレートガバナンス報告書
102-37	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	—
102-38	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率	—
102-39	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率	—

※コーポレート・ガバナンス報告書は、下記よりご覧ください。

> [「コーポレートガバナンス報告書」](#)（東京証券取引所 コーポレート・ガバナンス情報サービス）

## ステークホルダー・エンゲージメント

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-40	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	<u>環境・社会側面のマテリアリティ</u> <u>ステークホルダーエンゲージメント</u>
102-41	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	有価証券報告書（従業員の状況） <u>人材活用と職場環境の整備</u>
102-42	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	<u>環境・社会側面のマテリアリティ</u> <u>ステークホルダーエンゲージメント</u>
102-43	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントが否かを示す	<u>環境・社会側面のマテリアリティ</u> <u>ステークホルダーエンゲージメント</u>
102-44	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む） ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	<u>環境・社会側面のマテリアリティ</u> <u>第三者意見</u>

## 報告実務

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-45	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	<u>報告範囲</u>
102-46	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	<u>環境・社会側面のマテリアリティ</u>
102-47	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	<u>環境・社会側面のマテリアリティ</u>
102-48	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	<u>環境パフォーマンスデータ</u>
102-49	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	該当無
102-50	a. 提供情報の報告期間	<u>報告範囲</u>
102-51	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）	<u>報告範囲</u>
102-52	a. 報告サイクル	<u>報告範囲</u>
102-53	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	<u>報告範囲</u>
102-54	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」	本報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-55	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. GRIの内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する）</li> <li>b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について）</li> <li>ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL</li> <li>iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）</li> </ul> </li> </ul>	本表
102-56	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明</li> <li>b. 報告書が外部保証を受けている場合、 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める</li> <li>ii. 組織と保証提供者の関係</li> <li>iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか</li> </ul> </li> </ul>	第三者検証

## マネジメント手法

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
103-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. その項目がマテリアルである理由の説明</li> <li>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. どこでインパクトが生じるのか</li> <li>ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか</li> </ul> </li> <li>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</li> </ul>	環境・社会側面のマテリアリティ
103-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明</li> <li>b. マネジメント手法の目的に関する表明</li> <li>c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 方針</li> <li>ii. コミットメント</li> <li>iii. 目標およびターゲット</li> <li>iv. 責任</li> <li>v. 経営資源</li> <li>vi. 苦情処理メカニズム</li> <li>vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）</li> </ul> </li> </ul>	環境・社会側面のマテリアリティ 環境マネジメント 品質保証 お客様満足度向上活動 知的財産への取り組み 人材育成 労働安全衛生 公益通報ホットライン
103-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> <li>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</li> <li>ii. マネジメント手法の評価結果</li> <li>iii. マネジメント手法に関して行った調整</li> </ul> </li> </ul>	環境・社会側面のマテリアリティ

## 経済パフォーマンス

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
201-1	<p>a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する</p> <p>i. 創出した直接的経済価値：収益</p> <p>ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資</p> <p>iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの</p> <p>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する</p>	財務情報
201-2	<p>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む</p> <p>i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類</p> <p>ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述</p> <p>iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響</p> <p>iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法</p> <p>v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト</p>	TCFD提言に基づく情報開示
201-3	<p>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</p> <p>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項</p> <p>i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値</p> <p>ii. 当該推定値の計算基礎</p> <p>iii. 推定値の計算時期</p> <p>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</p> <p>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</p> <p>e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的制度が国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）</p>	有価証券報告書（経理の状況）
201-4	<p>a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む</p> <p>i. 減税および税額控除</p> <p>ii. 補助金</p> <p>iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金</p> <p>iv. 賞金</p> <p>v. 特許権等使用料免除期間</p> <p>vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助</p> <p>vii. 金銭的インセンティブ</p> <p>viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益</p> <p>b. 201-4-aの情報の国別内訳</p> <p>c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合</p>	—

## 地域経済での存在感

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
202-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する</li> <li>b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する</li> <li>c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する</li> <li>d. 「重要事業拠点」の定義</li> </ul>	—
202-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合</li> <li>b. 「上級管理職」の定義</li> <li>c. 組織の「地域・地元」の地理的定義</li> <li>d. 「重要事業拠点」の定義</li> </ul>	—

## 間接的な経済的インパクト

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
203-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲</li> <li>b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合）</li> <li>c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する</li> </ul>	—
203-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例</li> <li>b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」</li> </ul>	—

## 調達慣行

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
204-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。</li> <li>b. 組織の「地域・地元」の地理的定義</li> <li>c. 「重要事業拠点」の定義</li> </ul>	<u>CSR調達の推進</u>



## 腐敗防止

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
205-1	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	<u>腐敗防止の取り組み</u>
205-2	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に） b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に） c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）	<u>腐敗防止の取り組み</u>
205-3	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	該当無

## 反競争的行為

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
206-1	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点	—

## 原材料

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
301-1	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	<u>マテリアルバランス</u> <u>環境パフォーマンスデータ</u>
301-2	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	<u>マテリアルバランス</u> <u>環境パフォーマンスデータ</u> <u>製品での取り組み</u>
301-3	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に報告する。 b. 本開示事項のデータ収集方法	<u>マテリアルバランス</u>

## エネルギー

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
302-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する</li> <li>b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する</li> <li>c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 電力消費量</li> <li>ii. 暖房消費量</li> <li>iii. 冷房消費量</li> <li>iv. 蒸気消費量</li> </ul> </li> <li>d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 販売した電力</li> <li>ii. 販売した暖房</li> <li>iii. 販売した冷房</li> <li>iv. 販売した蒸気</li> </ul> </li> <li>e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による）</li> <li>f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> <li>g. 使用した変換係数の情報源</li> </ul>	<p><u>マテリアルバランス</u> <u>環境パフォーマンスデータ</u> <u>サイト別データ</u></p>
302-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</li> <li>b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> <li>c. 使用した変換係数の情報源</li> </ul>	—
302-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織のエネルギー原単位</li> <li>b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標</li> <li>c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</li> <li>d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か</li> </ul>	—
302-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</li> <li>b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて）</li> <li>c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<u>環境パフォーマンスデータ</u>
302-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）</li> <li>b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠</li> <li>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	—

## 水

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
303-1	a. 水源からの総取水量。次の水源別内訳による i. 地表水（湿地、河川、湖、海などからの水を含む） ii. 地下水 iii. 組織が直接貯めた雨水 iv. 他の組織からの廃水 v. 地方自治体の水道や他の公営・民間水道施設 b. 使用した基準、方法、前提条件	<u>マテリアルバランス</u> <u>環境パフォーマンスデータ</u> <u>サイト別データ</u>
303-2	a. 取水によって著しい影響を受ける水源の数。次の種類別に i. 水源の規模 ii. 水源が保護地域に指定されているか（国内または国際的に） iii. 生物多様性から見た価値（種の多様性および固有性、保護種の数など） iv. 地域コミュニティや先住民にとっての水源の価値、重要性 b. 使用した基準、方法、前提条件	—
303-3	a. 組織がリサイクル・リユースした水の総量 b. リサイクル・リユースした水の総量が、開示事項 303-1に定める総取水量に占める割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	<u>マテリアルバランス</u> <u>環境パフォーマンスデータ</u> <u>サイト別データ</u>

## 生物多様性

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
304-1	a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報 i. 所在地 ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地 iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係 iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘） v. 事業敷地の面積（km <sup>2</sup> で表記。適切な場合は他の単位も可） vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値 vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値	—
304-2	a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。非点源由来のいずれも） iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 iv. 種の減少 v. 生息地の転換 vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む i. インパクトを受ける生物種 ii. インパクトを受ける地域の範囲 iii. インパクトを受ける期間 iv. インパクトの可逆性、不可逆性	<u>自然との共生</u> <u>事業所の生物多様性保全</u> <u>生物多様性にかかわる社会課題への</u> <u>本業貢献</u>

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
304-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</li> <li>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無</li> <li>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</li> <li>d. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>	<p><u>自然との共生</u>  <u>事業所の生物多様性保全</u>  <u>生物多様性にかかわる社会課題への本業貢献</u></p>
304-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 絶滅危惧IA類（CR）</li> <li>ii. 絶滅危惧IB類（EN）</li> <li>iii. 絶滅危惧II類（VU）</li> <li>iv. 準絶滅危惧（NT）</li> <li>v. 軽度懸念</li> </ul> </li> </ul>	<p><u>自然との共生</u>  <u>事業所の生物多様性保全</u></p>

## 大気への排出

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
305-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 直接的（スコープ1）GHG排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>b. 計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</li> <li>c. 生物由来のCO<sub>2</sub>排出量（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典</li> <li>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、もしくは経営管理）</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<p><u>脱炭素社会の実現</u>  <u>マテリアルバランス</u>  <u>バリューチェーン全体でのCO<sub>2</sub></u>  <u>環境パフォーマンスデータ</u>  <u>サイト別データ</u></p>
305-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ロケーション基準の間接的（スコープ2）GHG排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>b. 該当する場合、マーケット基準の間接的（スコープ2）GHG排出量の総計（CO<sub>2</sub>換算値（t-CO<sub>2</sub>）による）</li> <li>c. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFC、PFC、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて）</li> <li>d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した理論的根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典</li> <li>f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、経営管理）</li> <li>g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</li> </ul>	<p><u>脱炭素社会の実現</u>  <u>マテリアルバランス</u>  <u>バリューチェーン全体でのCO<sub>2</sub></u>  <u>環境パフォーマンスデータ</u>  <u>サイト別データ</u></p>

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
305-3	a. その他の間接的（スコープ3）GHG排出量の総計（CO <sub>2</sub> 換算値（t-CO <sub>2</sub> ）による） b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、またはそのすべて） c. 生物由来のCO <sub>2</sub> 排出量（CO <sub>2</sub> 換算値（t-CO <sub>2</sub> ）による） d. 計算に用いたその他の間接的（スコープ3）GHG排出量の区分と活動 e. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	脱炭素社会の実現 <u>バリューチェーン全体でのCO<sub>2</sub></u> <u>マテリアルバランス</u> <u>環境パフォーマンスデータ</u>
305-4	a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3） d. 計算に用いたガス（CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、またはそのすべて）	—
305-5	a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量（CO <sub>2</sub> 換算値（t-CO <sub>2</sub> ）による） b. 計算に用いたガス（CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、またはそのすべて） c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	脱炭素社会の実現 <u>環境パフォーマンスデータ</u>
305-6	a. ODSの生産量、輸入量、輸出量（CFC-11（トリクロロフルオロメタン）換算値による） b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	—
305-7	a. 次の重大な大気排出物の量（キログラムまたはその倍数単位（トンなど）による） i. NO <sub>x</sub> ii. SO <sub>x</sub> iii. 残留性有機汚染物質（POP） iv. 揮発性有機化合物（VOC） v. 有害大気汚染物質（HAP） vi. 粒子状物質（PM） vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	<u>マテリアルバランス</u> <u>サイト別データ</u>

## 排水および廃棄物

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
306-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 想定内および想定外の排水量（次の事項による） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 排出先</li> <li>ii. 水質（処理方法を含む）</li> <li>iii. 他の組織による水の再利用の有無</li> </ul> </li> <li>b. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>	<a href="#">マテリアルバランス</a> <a href="#">サイト別データ</a>
306-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. リユース</li> <li>ii. リサイクル</li> <li>iii. 堆肥化</li> <li>iv. 回収（エネルギー回収を含む）</li> <li>v. 焼却（大量燃焼）</li> <li>vi. 深井戸注入</li> <li>vii. 埋め立て</li> <li>viii. 現場保管</li> <li>ix. その他（詳細を記述）</li> </ul> </li> <li>b. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） <ul style="list-style-type: none"> <li>i. リユース</li> <li>ii. リサイクル</li> <li>iii. 堆肥化</li> <li>iv. 回収（エネルギー回収を含む）</li> <li>v. 焼却（大量燃焼）</li> <li>vi. 深井戸注入</li> <li>vii. 埋め立て</li> <li>viii. 現場保管</li> <li>ix. その他（詳細を記述）</li> </ul> </li> <li>c. 廃棄物処分方法の判定方法 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 自ら処分している場合または直接確認した場合</li> <li>ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合</li> <li>iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合</li> </ul> </li> </ul>	<a href="#">マテリアルバランス</a> <a href="#">環境パフォーマンスデータ</a> <a href="#">サイト別データ</a>
306-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量</li> <li>b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 漏出場所</li> <li>ii. 漏出量</li> <li>iii. 次の分類による漏出物。油漏出物（土壌または水面）、燃料漏出物（土壌または水面）、廃棄物の漏出（土壌または水面）、化学物質の漏出（多くは土壌または水面）、その他（詳細を記述）</li> </ul> </li> <li>c. 重大な漏出のインパクト</li> </ul>	—
306-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 次の各事項の総重量 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 輸送された有害廃棄物</li> <li>ii. 輸入された有害廃棄物</li> <li>iii. 輸出された有害廃棄物</li> <li>iv. 処理された有害廃棄物</li> </ul> </li> <li>b. 国際輸送された有害廃棄物の割合</li> <li>c. 使用した基準、方法、前提条件</li> </ul>	—
306-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 水域および関連生息地の規模</li> <li>ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か</li> <li>iii. 生物多様性価値（保護種の数など）</li> </ul> </li> </ul>	—

## 環境コンプライアンス

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
307-1	a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	環境に関する規制遵守の状況

## サプライヤーの環境面のアセスメント

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
308-1	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	—
308-2	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	サプライチェーン・マネジメント

## 雇用

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
401-1	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	環境・社会側面のマテリアリティ 人材活用と職場環境の整備
401-2	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病気補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	人材活用と職場環境の整備
401-3	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）	人材活用と職場環境の整備

## 労使関係

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
402-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか</li> <li>b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か</li> </ul>	<u>労使間のコミュニケーション</u>

## 労働安全衛生

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
403-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 正式な労使合同安全衛生委員会が組織内で設置・運用されている典型的なレベル</li> <li>b. 正式な労使合同安全衛生委員会に代表を送る労働者（業務または職場が組織の管理下にある）の労働者全体に対する割合</li> </ul>	労働安全衛生 <u>労使間のコミュニケーション</u>
403-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. すべての従業員に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率（IR）、業務上疾病率（ODR）、休業日数率（LDR）、欠勤率（AR）、および業務上の死亡者数（次の内訳による）               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 地域</li> <li>ii. 性別</li> </ul> </li> <li>b. 業務または職場が組織の管理下にあるすべての労働者（従業員を除く）に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率（IR）、および業務上の死亡者数（次の内訳による）               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 地域</li> <li>ii. 性別</li> </ul> </li> <li>c. 災害統計の記録、報告に適用する規則体系</li> </ul>	労働安全衛生
403-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 業務または職場が組織の管理下にある労働者が、特定の疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事しているか否か</li> </ul>	—
403-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 労働組合（各地域、グローバルのいずれか）と締結した正式協定に、安全衛生条項が含まれているか否か</li> <li>b. 含まれている場合、各協定に安全衛生に関する様々な事項が含まれている程度（割合）</li> </ul>	—

## 研修と教育

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
404-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による）               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 性別</li> <li>ii. 従業員区分</li> </ul> </li> </ul>	<u>人材育成</u>
404-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援</li> <li>b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント</li> </ul>	<u>人材育成</u>
404-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）</li> </ul>	<u>人材育成</u>



## ダイバーシティと機会均等

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
405-1	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）	人材活用と職場環境の整備
405-2	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） b. 「重要事業拠点」の定義	働きやすい職場環境の提供とダイバーシティ&インクルージョンの推進

## 非差別

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
406-1	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重 人権に配慮した企業行動 公益通報ホットライン

## 結社の自由と団体交渉

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
407-1	a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	人材活用と職場環境の整備

## 児童労働

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
408-1	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー ー i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー ー（次の観点による） i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	<u>CSR調達の推進</u> <u>サプライチェーン・マネジメント</u> <u>人権の尊重</u> <u>人権に配慮した企業行動</u>

## 強制労働

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
409-1	a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策	<u>CSR調達の推進</u> <u>サプライチェーン・マネジメント</u> <u>人権の尊重</u> <u>人権に配慮した企業行動</u>

## 保安慣行

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
410-1	a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か	—

## 先住民族の権利

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
411-1	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	—

## 人権アセスメント

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
412-1	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）	<u>サプライチェーン・マネジメント</u> <u>人権の尊重</u> <u>人権に配慮した企業行動</u>
412-2	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	<u>人権の尊重</u> <u>人権に配慮した企業行動</u>
412-3	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	—

## 地域コミュニティ

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
413-1	a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	—
413-2	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所。次の事項を含む i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）	—

## サプライヤーの社会面のアセスメント

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
414-1	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	—
414-2	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	<u>サプライチェーン・マネジメント</u>

## 公共政策

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
415-1	a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別） b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）	—

## 顧客の安全衛生

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
416-1	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合	<u>安心してお使いいただくために</u>
416-2	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	<u>安心してお使いいただくために</u>

## マーケティングとラベリング

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
417-1	<p>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 製品またはサービスの構成要素の調達</li> <li>ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの）</li> <li>iii. 製品またはサービスの利用上の安全性</li> <li>iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト</li> <li>v. その他（詳しく説明のこと）</li> </ul> <p>b. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合</p>	製品での取り組み
417-2	<p>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</li> <li>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</li> <li>iii. 自主的規範の違反事例</li> </ul> <p>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	環境に関する規制遵守の状況 品質保証
417-3	<p>a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</li> <li>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</li> <li>iii. 自主的規範の違反事例</li> </ul> <p>b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	—

## 顧客プライバシー

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
418-1	<p>a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの</li> <li>ii. 規制当局による申立</li> </ul> <p>b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数</p> <p>c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	該当無

## 社会経済面のコンプライアンス

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
419-1	<p>a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 重大な罰金の総額</li> <li>ii. 罰金以外の制裁措置の総件数</li> <li>iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案</li> </ul> <p>b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p> <p>c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯</p>	該当無