

CASIO SUSTAINABILITY REPORT 2019

カシオ サステナビリティレポート 2019



CASIO

目 次

目次	2
編集方針	3
事業概要	5
トップコミットメント	8
多様な生きものが息づく豊かな自然環境を守りたい～「プロトレック」の環境貢献～	11
CSRの先進事例から学ぶ - 事業戦略の中心にSDGsを組み込む日立製作所の事例 -	15
CSR マネジメント	20
経営理念とカシオのCSR	21
社会動向とCSRの歩み	30
CSR推進体制	36
カシオのマテリアリティ	38
ステークホルダーエンゲージメント	45
コーポレート・ガバナンス	47
腐敗防止・コンプライアンス	54
リスクマネジメント	61
社外からの評価（第三者意見、SRIの状況）	67
社会性報告	71
品質保証	72
お客様満足度向上活動	77
知的財産への取り組み	85
サプライチェーン・マネジメント	90
人材活用と職場環境の整備	100
人材育成	115
労働安全衛生	124
人権の尊重	130
社会貢献活動	134
環境報告	149
環境マネジメント	150
環境行動目標及び実績	155
脱炭素社会の実現	156
資源循環型社会の実現	166
自然との共生	178
マテリアルバランス	202
バリューチェーン全体でのCO ₂	204
環境パフォーマンスデータ	207
検証意見書	218
環境会計	219
環境コンプライアンス	221
GRI ガイドライン対照表	226

編集方針

CSR・環境ウェブサイト

カシオのCSR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 2019

「CSR・環境ウェブサイト」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、必要なパートのみの分割印刷が可能です。必要に応じご活用ください。

[こちら](#)よりダウンロードできます。

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](#) (PDF / 131KB)

カシオの経営・財務情報については、[「投資家情報ウェブサイト」](#)で詳細な情報を開示しています。

報告範囲

- ・ 対象期間
2018年度（2018年4月1日から2019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。
- ・ 発行時期
発行日2019年12月
（前回報告書発行2018年10月／次回発行予定2020年9月）
- ・ 対象組織
カシオ計算機（株）にのみ適用されるものと、カシオグループも含んでいるものがあります。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。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、「カシオ計算機」と記述している場合はカシオ計算機（株）単体を意味します。

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)」
 - ・ 環境省「環境会計ガイドライン(2005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 <https://casio.jp/>
総務部 社会環境企画室
所在地 〒151-8543 東京都渋谷区本町一丁目6番2号
TEL 03-5334-4901
E-mail 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。

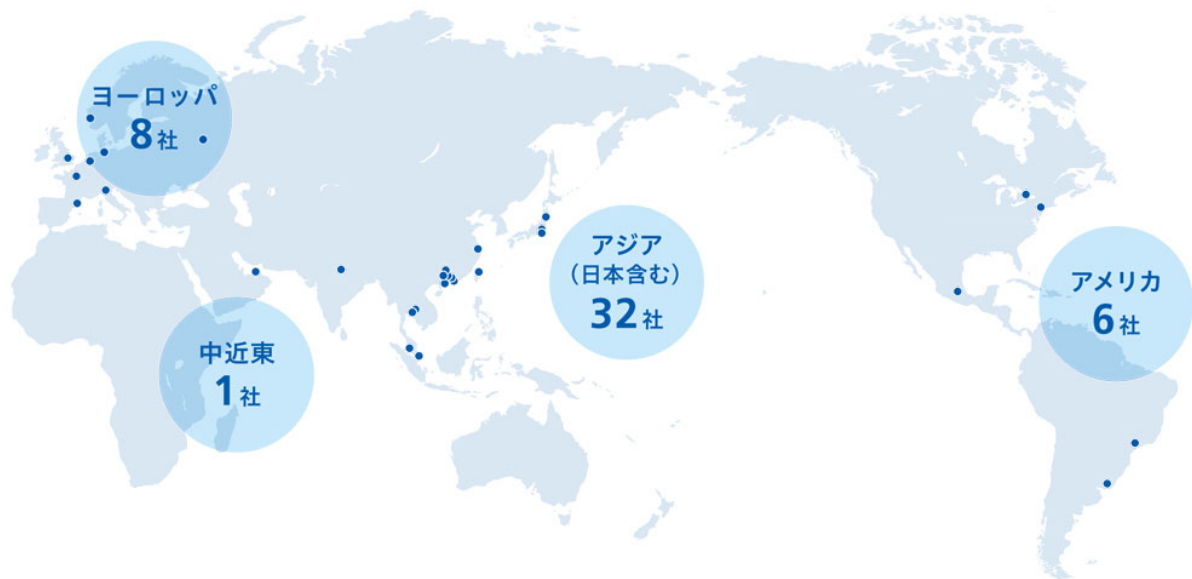
事業概要

会社概要

社名	カシオ計算機株式会社 (CASIO COMPUTER CO., LTD.)
本社	〒151-8543 東京都渋谷区本町一丁目6番2号
設立	1957（昭和32）年6月1日
代表取締役 社長	樫尾 和宏
従業員数	2,842名（連結：11,868名）※
資本金	48,592百万円※
売上高	298,161百万円（連結）※
営業利益	30,262百万円（連結）※
経常利益	29,894百万円（連結）※
当期純利益	22,135百万円（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

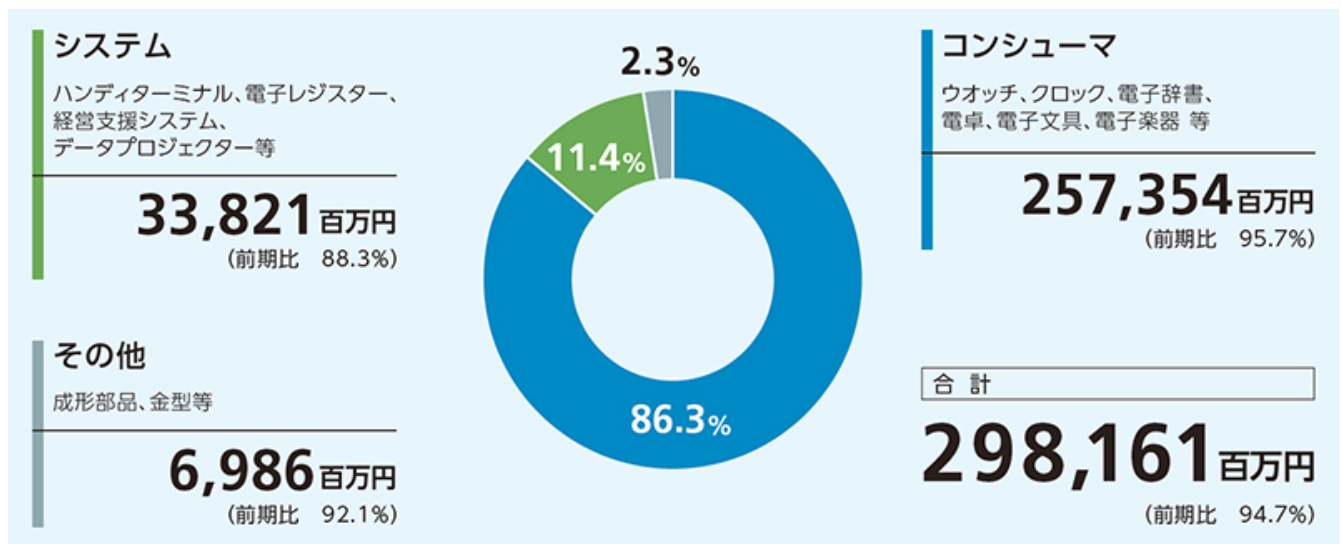
※ 2019年3月31日現在

地域別事業展開

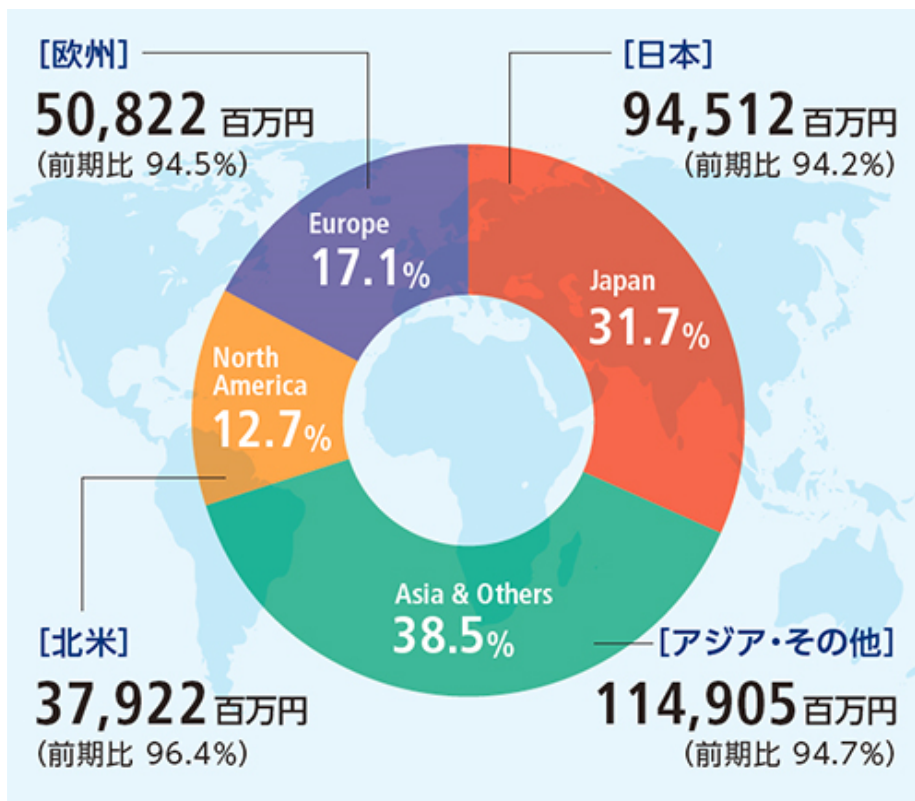


部門別、地域別売上構成

売上高のセグメント別構成比



売上高の地域別構成比



トップコミットメント

One CASIOで「創造のための貢献」を実現し、社会に新たな価値を提供します。

時代に合わせた新たな「創造 貢献」へ

カシオ計算機は創業から60年、「創造 貢献」の経営理念のもと、新しい市場をつくり、文化をつくることで成長を遂げてきました。独自技術を強みに、今までにない斬新な製品を生み出し続け、社会に貢献してきたのが私たちの歴史です。

昨今、カシオを取り巻く外部環境は大きく変化しています。あらゆる製品で機能のコモディティ化が進み、グローバル化により世界中で同じようなモノが同品質でつくられるようになりました。つくり手の都合でのモノづくりではもはやユーザーから選ばれ続けることはできず、「創造による貢献」から「貢献のための創造」への転換が不可欠な時代を迎えています。

カシオが今後も持続的に成長していくため、今私たちが目指すべきは、「人々のライフスタイルの中で、最も身近で大切な存在を生み出し続ける」です。カシオの商品は、日常生活の中で気がついたら使っている、買った後にカシオ製と気づく、という自然にそばにある存在でなければなりません。

そこで求められるのは、万人向けに売れる商品ではなく、ある特定の人々にとって本当に役立つ専用機やサービスです。「『もっと身近に』を実現するOnly1カンパニー」として、従来のプロダクトづくりを超え、明確化した新しいユーザーに新しいエクスペリエンス（体験）を提供していくことが何より大切です。



中期経営計画の4つの成長戦略

2019年度からスタートした中期経営計画では、近年カシオが陥っていた品目・部門ごとの短期視点への反省のもと、社会への貢献を軸に会社全体を見直しました。1つの開発、1つの営業、1つの本社による全体最適のOne CASIOで、培ってきた資産・強みを活かし切り、真の成長に向けて事業を推進していきます。

中期経営計画で掲げる4つの成長戦略が、「時計事業の成長拡大」「教育関数事業の成長拡大」「新規事業の創出」「成長戦略を支える構造改革」です。

成長ドライバーとなる時計事業では、G-SHOCKブランドを活かし、メタルラインの拡大とともにスマートウォッチ市場でも確固としたポジションを得ていきます。同じく大きな伸びしろを見込む教育関数事業では、GAKUHAN活動により世界中の学生の学力向上に貢献を続けながら、電子試験・電子教科書という新たな領域でも教育改革を支えていきます。

新規事業の創出は、現在のカシオにとって最重要の命題であり、「新しいエクスペリエンスの提供」に向けて、すでに医療・ヘルスケアや美容、都市基盤などの新分野での展開を始めています。鍵を握るのが、各分野のパートナーとの「共創」です。カシオはこれまで独創性を追求し、いわば自前主義にこだわってきた会社ですが、ユーザーに全く新しい体験を提供していくためには、自社にない技術や知見を外から取り入れていくことが不可欠です。お互いの強みを活かし合い、共創パートナーとともに新規市場の創造を目指します。

成長戦略を支える構造改革では、辞書・英会話、楽器、プロジェクター、システムの4つの収益改善事業で、選択と集中のもと再成長事業への変革を進めており、具体的な成果も徐々に始まっています。

経営基盤の改革による強い土台づくり

事業成長の土台となる、経営基盤の整備も重視します。7つの事業軸（時計、辞書・英会話、教育関数、楽器、プロジェクター、システム、新規事業）と4つの機能軸（開発・営業・生産・本社）を定めて責任を明確化するなど、抜本的な組織変更はすでに実施済みであり、新体制のもと組織と人財の活性化を進めていきます。

若手エンジニアをはじめ、カシオの未来を担う若い人財の活躍推進はまず欠かせません。2019年度には課数を11%削減してスリム化しながら、部課長の若返りを図りました。強みの最大化のため、カシオに足りない人財は外部から積極的に獲得し、AI・IoTやデジタルマーケティング、Eコマースに長けた人財や、グローバルに強い人財を投入していきます。

また、カシオのモノづくりの要となる羽村技術センターを整備し、次世代への最良な開発環境を構築していきます。一人ひとりが高いモチベーションを保って働けるよう、働きがい改革やコミュニケーションの活性化に注力します。一方、コーポレートガバナンス体制の強化に向けて、2019年6月には監査等委員会設置会社へと移行し、経営監視機能の徹底と業務執行の迅速化・効率化を図りました。さらに、取締役会の活性化のためその構成を見直し、取締役の人数の削減や社外取締役の入れ替えを行いました。

事業と一体化したサステナビリティの推進

今後のカシオの事業で肝となる「新しいエクスペリエンスの提供」は、サステナビリティへの貢献との結びつきの中で考えていくことが非常に重要です。特に今日、国際社会が目指す共通のゴールである「持続可能な開発目標」

(SDGs)を事業推進へ反映していくことは不可欠といえます。2019年には、中期経営計画と合わせて各事業における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らかにしました。従来、当社では「CSR」という言葉のもとに取り組みを進めてきましたが、これを「サステナビリティ」に改めたことでも、持続可能な社会に貢献していく意思をより明確に示しました。今後は、カシオが2016年に特定したマテリアリティ（CSRの重要課題）を見直し、事業部が中心となって策定したサステナビリティ目標を補完する形で、私たちが果たすべき社会的責任を再整理します。さらに、サステナビリティ目標においても、中期経営計画との連動により達成すべき具体的なKPIを設定していきます。

また、環境課題に対しては、気候変動リスクへの認識を深め、SBT^{*1}やTCFD^{*2}などの国際イニシアチブにも対応し、全社で推進する体制を整えていきます。

※1 Science Based Targets / 科学的知見に基づくパリ協定の2°C目標に整合する温室効果ガス削減目標。2015年に、CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI、WWFが設立したSBTイニシアチブが提唱。

※2 気候変動関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) / 企業等に気候変動関連のリスクと機会について情報開示を推奨するイニシアチブ。2016年に金融安定理事会 (FSB) が設立。

社会とともに持続的な発展を目指して

一新した組織と環境のもと、私たちはOne CASIOで構造改革を成し遂げ、中期経営計画を完遂していきます。カシオを真に動かしていくのは常にグループ社員一人ひとりであり、それぞれが日々の仕事の中で「貢献のための創造」を具現化していくことが重要です。「ユーザーの役に立ち続ける」という目的を全社で共有し、最適な方法をトップダウンとボトムアップの双方向で真摯に考えるとき、その2つが重なり合う中にこそカシオを変える力が生まれます。カシオは今後も、事業を通じてさまざまな社会・環境課題の解決に貢献し、社会から信頼される企業として社会とともに持続的な発展を目指します。ステークホルダーの皆様には、当社の取り組みに対し、忌憚ないご意見をお寄せいただければ幸いです。

代表取締役社長

榎尾 和宏

Kashio Kazuhiro

多様な生きものが息づく豊かな自然環境を守りたい ～「プロトレック」の環境貢献～

20年以上にわたり、自然を愛するユーザーから支持されてきたアウトドア腕時計「プロトレック」。カシオではこのブランドを通じた環境貢献として、公益財団法人日本自然保護協会とのコラボレーションのもと、生物多様性保全と関わるの深い生きものをテーマにした商品開発に取り組んでいます。2018年に発売した「イヌワシ」をモチーフにしたモデルに続き、2019年には「オオルリシジミ」をモチーフにしたモデルを発売。日本の山で失われつつある生態系にスポットを当てました。本プロジェクトを中心になって進めた事業戦略本部時計 BUの中村剛士と、日本自然保護協会の岩橋大悟氏による対談を行いました。



左より日本自然保護協会の岩橋大悟氏、事業戦略本部 時計BUの中村剛士

新たな価値提供を目指した コラボレーション

――2つのコラボレーションモデル誕生までの経緯とは？

岩橋氏 日本自然保護協会は、全国で自然を調べ、守り、活かす活動を続けるNGOです。当会の役員がカシオの時計事業の方とお付き合いがあり、両者の強みを活かして何か新しいことができないかと話が進んだのが最初のきっかけでした。当会の3万人の会員や寄付サポーターは自然が好きでアウトドアに親しむ人も多く、プロトレックとは親和性が高いという背景もありました。

中村 1995年の初代モデルから20年以上にわたり、アウトドアウオッチとして信頼を得てきたプロトレックと日本自然保護協会さんとのコラボレーションはお客様へ自然や環境に関する分かりやすいメッセージを発信できると思いました。ただ、日本自然保護協会さんは日本でも有数の環境保護団体となりますので、注力する環境活動も多岐にわたります。コラボレーションにあたっては、日本自然保護協会さんが何を重視し、どのような取り組みを進めているかを理解することで、目指す方向性を共有していきました。

岩橋氏 全国で約3,600種といわれる絶滅危惧種とその生息地の保全は私たちの主要なテーマのひとつです。議論を重ねる中でそれらのテーマをプロトレックのモチーフとする案にたどり着きました。最初のモデルとなったイヌワシは、当会が2014年から群馬県みなかみ町の「赤谷の森」で生息環境の再生に取り組む絶滅危惧種で、7年ぶりに幼鳥が巣立つなど、一定の成果も見られてきたタイミングでした。

中村 「イヌワシが生息できる自然環境を守る」というシンプルなシンボルを持つことで、商品のテーマやデザインが分かりやすくお客様に伝わります。第二弾では女性ユーザーも意識し、日本の草原に住む代表的な蝶でありながら、今では熊本と長野の一部地域にしか生息しない絶滅危惧種のオオルリシジミに焦点を当てました。これらのコラボレーションモデルの開発を通して、プロトレックを購入して頂くお客様だけでなく、プロトレックに触れる機会のある皆様に自然や環境を考えるきっかけを作ることができればという思いがありました。



イヌワシをモチーフにしたモデル
PRG-330GE-5JR



オオルリシジミをモチーフにしたモデル
PRG-330SD-2JR

写真：江田慧子

自然環境を考える

ユーザーの「起点」を創造

——コラボレーションを通し、どのような環境貢献を目指しましたか？

中村 日本自然保護協会さんを通し、イヌワシやオオルリシジミの保全活動をサポートできればと考えておりますが、私たちが重きを置くのはむしろ、「自然環境について考えるきっかけをユーザーに提供する」という点です。腕時計は身近なアイテムだけに、普段それを身に着けることで自然や環境を意識する機会は自然と増えるでしょう。周りの人から「その時計、何？」と聞かれ、イヌワシやオオルリシジミの話題から生物多様性について会話が広がっていくかもしれません。この商品で私たちが「創造」した一番重要なものは、ユーザーが自然環境に関心を向ける起点だったと思います。

岩橋氏 より多くの人に自然保護の意識を高めてもらうことは、当会でも大きな課題です。カシオさんのような企業がきちんと売上をあげながら、自然保護につながる製品を展開していくことは大きな可能性を広げられるでしょう。単純に「カッコいい」と思って購入した腕時計がイヌワシの住む自然環境の保護につながっていると知ったら、さらにカッコよく感じる。こうした流れは、社会を変えるムーブメントを起こしていくためには大切だと思います。

中村 ユーザーに魅力を感じてもらえるよう、デザインには本当に議論を重ねましたね。例えばオオルリシジミのモデルでは、バックライト点灯時に、オオルリシジミの成長過程のイメージが浮かび上がります。長い期間を蛹として過ごし、5～6月の短い間だけ草原を舞うこと、幼虫はクララという植物のみを食べて成長することなど、細部までこだわって表現しています。

岩橋氏 第一線の研究者にも加わってもらい、実際の生態を反映した「本物」を見せることにこだわり抜きました。そしてその背景には「本物」の自然保護活動があることも重要な点です。イヌワシとオオルリシジミは自然保護にとってはあくまでシンボルです。これらが生息する環境には豊かな生態系が広がり、保護すべき価値があることが科学的にも明らかになっています。イヌワシとオオルリシジミだけを守りたいのではなく、その生息地を守ることで豊かな自然環境を保全するというのが大前提にあります。



事業を通じたさらなる環境貢献へ

――プロジェクトに感じる手ごたえと、今後への展望を聞かせてください。



中村 お客様からの反響は大きく、販売実績を見ても2つのモデルは非常に好評をいただいています。社員や取引先の間でも、プロトレックは単にアウトドアで役立つ時計ではなく、自然環境のことをきちんと考えるブランドという認識が進みました。さまざまなステークホルダーの期待に応える高い価値を実現できたことが一番嬉しいです。

岩橋氏 コラボレーションモデルの発売は、活動地の地方紙でも一面で取り上げられるなど注目を集め、現地で保全活動に取り組む皆さまも大変喜んでくださっています。カシオという大きな企業が自分たちの取り組みに注目し、大事に守ってきたイヌワシやオオルリシジミが腕時計になるというインパクトは大きかったのだと思います。当団体の活動は地域の方々なくしては成り立たず、皆さまに喜んでいただけたことに深い意義を感じます。

中村 今後に向けては、まず「継続していくこと」が大事だと考えています。2モデルで終わらせてしまうことなく、日本自然保護協会さんと共に次の新しい商品をつくり、お客様へメッセージを発信し続けていきたいと考えております。さらに、カシオが進める「コトづくり」の視点からは、社内に関連部門とも連携して、社員やその家族を巻き込んだボランティア活動や、ユーザーを迎えた自然環境保全のイベント開催といった展開も考えられるのかもしれない。

岩橋氏 主要事業のひとつである時計でこうした環境テーマに取り組み、事業部の方が先頭に立って実践していく姿は、まさにカシオさんの「創造 貢献」という理念の体現なのだと思います。継続は本当に大切だと私も感じており、今後もより良い未来と一緒に考えるパートナーであり続けたいです。

CSRの先進事例から学ぶ ー事業戦略の中心にSDGsを組み込む日立製作所の事例ー

カシオ計算機では、CSR 推進の先進事例を学び、自社の活動強化に役立てています。2019年度には、株式会社日立製作所のサステナビリティ推進本部企画部部長 増田典生氏をお迎えし、サステナビリティ推進部 木村とのダイアログを行いました。社会課題の解決を目指す「社会イノベーション事業」を掲げ、SDGsへの貢献と経営を一体化させる同社に、そのマネジメント手法や取り組みにおける工夫、社内浸透などについて幅広くお話を伺いました。



サステナビリティを事業の中心に据えるための組織づくり

木村 まず始めに、あらためて御社におけるCSRの考え方や組織づくりについて伺えればと思います。2018年4月に、それまで「CSR・環境戦略本部」だった組織を「サステナビリティ推進本部」に名称変更されていますね。

増田氏 はい。当社では会長・社長のリードのもと、その前年の2017年4月に「サステナビリティ戦略会議」を発足しており、グループグローバルでサステナビリティ戦略の議論を本格化させてきました。1年を経て、経営そのものに直結する取り組み内容が名称と馴染まないということで部門名を改めました。それまでも事業と連動したCSRを推進してきていますが、社内ではCSRというと環境美化や寄付などのイメージを持たれがちで、それを払拭したいという思いもありました。

木村 当社でも「CSRとは社会の持続可能性に貢献すること」という認識から、2017年に「CSR推進部」を「サステナビリティ推進部」へと変更し、より合目的な部署名としました。2015年にSDGsが採択されて以降、サステナビリティという言葉は急速に市民権を得てきた感がありますね。
サステナビリティ戦略会議の立ち上げは、大きな流れとしてはトップダウンで進んだということでしょうか？

増田氏 そうですね。会長の強い意向があり、社長もそれに同意し、現場へと指示が出た形です。もともと会長は、自身が社長時代に社会イノベーション事業を提唱した際にも持続可能な社会の実現を掲げています。社会課題の解決を事業の真ん中に置いて取り組むのが社会イノベーション事業のコンセプトで、これはSDGsとも全くゴールを同じくするものです。
ただ2017年当時は、日立グループが社会への貢献を通して持続的に成長していくというビジョンが、まだ十分に描き切れていませんでした。まずは長期的な戦略策定が欠かせないということでスタートしたのがサステナビリティ戦略会議です。

木村 経営トップや事業部門長の方々が、そのメンバーになっていると伺っています。

増田氏 その通りです。サステナビリティ戦略会議は、通常の経営会議とは別にサステナビリティそのものを審議する場として始まっており、社長が議長を務め、各ビジネスユニット（BU）のトップや執行役員が参加します。さらに、その下部組織の「サステナビリティ推進委員会」も今回新設したもので、各BUで事業を企画し、責任者として動かしていくメンバーをアサインしました。事業戦略の中核を担う事業企画の人たちで実務者会議を行うことで、事業とサステナビリティの融合を狙いました。

木村 徹底してマネジメント体制を築かれてきたのだと思います。一般的には、企業のサステナビリティ推進は担当部門が必要を感じて役員へ働きかけていくケースが多いように感じており、御社の場合はトップダウンでそれが進んだという点で希少な例ではないでしょうか。

増田氏 おっしゃる通りで、最初に強いトップダウンがあったのは非常に良かったと私も思います。私はサステナビリティ戦略会議の立ち上げの際に今の部署に移ってきたのですが、会長から熱い思いを直に聞き、SDGsへの貢献と日立グループの成長という2つが、会長の中では完全にシンクロしているのを実感しました。

木村 SDGsを事業の中心に据えていくことへの御社の会長の強い意志は、外から見てもよく分かり、素晴らしいと思います。体制づくりに当たってご苦労された点などはありますか？

増田氏 当初、役員やBU長が集まり、サステナビリティやSDGsへの全社的な方針を社長が示したときには、とまどう様子も多く見られました。そこで後日、私の部門が各BU長を個別に訪ねて話し合いを深め、実務者会議をつくりたいので事業企画の本部長・部長クラスを出してほしいと依頼しました。それにより選出されたメンバーもまた、一人ひとり訪ねて回りました。

BU長や、事業企画の本部長・部長それぞれと直接話すと、実にいろいろな意見が出ましたし、温度差も大きかったですね。抵抗感を持たれることもあったと思います。ただ、それでも個別に対話を続けてきたことで、実務者全員と顔が分かる関係が生まれ、お互いにもを言いやすくなり、その後の活動の土台ができました。

社員のモチベーションを高め、いっそうの社内浸透を目指す



株式会社日立製作所 サステナビリティ推進本部
企画部部長 増田典生氏

木村 サステナビリティ戦略会議の発足から一年を経て、感じる手応えや変化はありますか？

増田氏 約30万人の日立グループ全体への浸透となるとまだまだこれからですが、役員やBU長、事業企画の本部長・部長の間ではかなり理解が進んできたように思います。また、日立は指名委員会等設置会社ですので、社外取締役が取締役会の過半数を占めており、良い意味で厳しい指摘を受けます。特に外国人社外取締役の目は厳しく、それも取り組み推進の大きなエンジンになっているように思います。さらに最近では、ESG 投資の流れなどにより外部からの要請も高まっていて、非財務の重要性が財務部門からも注目されるようになってきました。

木村 CSRやサステナビリティをめぐる近年の変化にはめまぐるしいものがありますね。活動を進めて行く上で、もし今感じられている課題などがあれば教えてください。

増田氏 今後に向けては、ミドル層にどう働きかけていくかだと思っています。役員やBU長の間には意識が浸透してきており、一方で若い社員には、もともと本質的にサステナビリティの重要性を理解している人が多いように思います。プロボノ活動やCSRワークショップを開催すると、熱意を持って自主的に参加するのはミレニアム世代以降の若い社員たちです。ただ、やはり取り組みの鍵を握っているのは経営層と若手層の間にいるミドル層です。事業の具体的な絵を現場で中心となって描いていく彼らが、サステナビリティ推進の意義を肚に落とし、長期的な視点から事業を考えていくことが欠かせません。

木村 おっしゃることは非常によくわかります。何かそこに向けた手立ては考えられていますか？

増田氏 以前、CHRO（最高人事責任者）と話した際に「評価制度を変えていくことがもはや不可欠」と言われたのですが、まさにその通りだと思います。評価制度というのは会社がどこに価値を見出しているかを示すものであり、それを変えずにいっくら口で伝えても「企業人」であるミドル層を動かすことはできません。

木村 その点は、私も大変共感を覚えます。社員のモチベーションをいかに高めていくかということかと思いますが、御社のような大規模なグループでは特に、目に見える変化を起こしていくために人事考課は重要なのでしょう。ボトムアップの施策としては、カシオでは毎年「サステナビリティリーダー・ミーティング」を実施しています。これは、社内の各部門からサステナビリティリーダーを選出してもらい、合計約100名を定期的に集めて集中的に教育することで、部全体で意識を高めていけるよう狙ったものです。御社ではボトムアップでの社内浸透はどのように進められていますか？

増田氏 社内にインフルエンサーをつくらっていくというのは大変良いですね。当社でもBUごとに単発でのサステナビリティワークショップなどは開催しているものの、そうした定期的な取り組みは行えておらず、逆に参考にさせていただきたいです。

木村 サステナビリティリーダーには学んだことを持ち帰り、部内でフィードバックするように伝えていますが、そこでもやはり温度差があり、難しさを感じます。座学で学ぶのと、学んだことを正しく人に伝えていくのではまたレベルが異なります。制度としては整いつつあるので、そこでどう成果を出していくかが次の課題となっています。CSRを社員一人ひとりが自分事化できるような仕掛けづくりが大切なのでしょう。

SDGsへの貢献に向けた明確なコミットメント

木村 御社では今年5月に新たな中期経営計画を発表されていますが、それとサステナビリティ戦略との関わりについてもお伺いできればと思います。

増田氏 新中期経営計画では、社会価値・環境価値・経済価値の3つを重視することを掲げました。そのうち社会と環境の2つは非財務の価値で、これまでの中期経営計画にはなく、今回初めて盛り込んだものです。各BUはこれらを意識しながら事業をつくりこんでいく必要があります。非財務の価値を表現していくのは難しいところではありますが、社長からはできるだけ見える化・定量化を進めるよう指示を受けています。

木村 そのために何か具体的に取り組まれていることはありますか？

増田氏 全体的な整備はまだこれからですが、先行した取り組みが2つあります。1つ目は、設備投資にインターナルカーボンプライシング制度を導入したことです。日立グループ独自に炭素排出量に価格をつけることで、その投資によってCO2排出量がどのくらい削減できるか、または複数の選択肢がある際にどちらがより環境にやさしいかを測れるようにしました。

2つ目が、新規事業投資やM&Aの申請書の中で、「それはSDGsのどこに貢献するか」の記入を求めることです。記入内容そのものは定性的になってしまっていますが、それにより事業の社会・環境価値を考えるきっかけとしてもらっています。とはいえ、これらはまだ部分的な取り組みですので、全体としてどう発展させていくかが大切だと思っています。

木村 SDGsへの貢献については新中期経営計画でも明確にコミットされていますね。現在の形になるまで、どのように検討を進められてきたのでしょうか。

増田氏 日立はSDGsの17の目標のうち、11を取り上げています。逆に言えば、残り6つはあえて落とすということです。この選択には社内ですべての議論を重ねてきました。どれも大切だからといって「全部をやる」というのでは焦点がぼやけてしまいます。結果として当社では、「企業活動全体で貢献する目標」と「事業戦略で貢献する目標」という2つのレイヤーに分け、前者が後者を広くカバーする形としました。例えば水BUであれば、「目標6 安全な水とトイレを世界中に」に事業戦略で貢献するとともに、日立グループの企業活動全体で貢献する目標4、5、8、12、13、17も常に意識しなければなりません。

木村 2018年には世界初と呼ばれるSDGsレポートを発行されています。非常に興味深く拝見しましたが、これはどういった経緯で作成されたのでしょうか。

増田氏 実はこのレポートは、当初は社内向けの啓発ツールとして作成していたものでした。グループグローバル30万人の従業員にSDGsとは何か、日立グループはどのように向き合っていくかを伝えるとともに、SDGsにより広がるマーケットの可能性について書き示そうとしていました。最初は英語のみでつくっていたのですが、そのうちこれは社外向けの訴求ツールとしても有効なのではと考え、若干のリライトを加えて内外に使えるレポートとしました。レポート内で取り上げた事業事例については、事業企画のメンバーにも原稿作成に関わってもらっています。

木村 事業企画の方々も制作に携わったというプロセスは素晴らしいですね。自分たちの事業を言葉に表していくことが、より社内の意識を高めることにもつながったのではないのでしょうか。

増田氏 おっしゃる通りで、完成したレポートは事業部からの引き合いが強く、日本語版・英語版を合わせて1万部以上を発行することとなりました。特に、事業をお客様に説明するために使いたいという営業からの声が多く寄せ



サステナビリティ推進部 社会環境企画室
上席主幹 木村則昭

られ、効果を感じています。

ただ一方で、「SDGsへの貢献」が上滑りした言葉になり、いわば「SDGsウォッシュ」になってしまわないよう注意が必要と思っています。重要なのはあくまで日々の仕事の中にSDGsを落とし込んでいくことで、その本質を見落としてしまってはなりません。対策としては、「SDGsコミュニケーションガイドライン」をつくってグループグローバルに配布しており、何か迷うことがあればすぐサステナビリティ推進本部に連絡するよう伝えています。また、SDGsは17の目標だけでは具体的な内容が分かりにくい側面もあるので、現場にはむしろ169のターゲットに目を向けて、きちんと理解するよう求めています。

グローバル企業として責任を果たしていくために

木村 もうひとつ意見を伺いたかったのが人権対応についてです。グローバルに事業を展開する上で、人権課題への取り組みは非常に重要ではありながら、難しい点も多いと思っています。特にバリューチェーンにおいて人権侵害が起きていないことを確認するため、御社ではどのような仕組みをお持ちでしょうか。

増田氏 「人権の尊重」は最優先で取り組む課題のひとつですが、その点についてはまだまだ道半ばというように感じています。バリューチェーンが非常に長いだけに、全世界の末端の末端までとなるとやはり目が届きにくいところが出てきてしまいます。私たちサステナビリティ推進本部だけでなく、調達本部とも密に連携して取り組んでいかなければなりません。

木村 カシオでも、一次サプライヤーだけで約1,000社とお付き合いがありますが、御社ではもっと大きな数でしょう。二次、三次となるとサプライヤーは途方もない数になり、バリューチェーンはさらに奥深くまで続いています。そのどこかで問題が起きた際には、大企業であるほど注目が集まりやすく、バッシングの対象になりやすいのも事実です。

増田氏 まさにその通りで、特にグローバルでは地政学的な問題が絡んでくることも多く、非常に複雑でハンドリングしがたい問題です。きちんと向き合っていくものの、網の目をいくら細かくしてもリスクを完全にゼロにはできません。それを踏まえて私たちにできるのは、最大限に予防に努め、いざ問題が起きたときには「日立はこのレベルまでこのように取り組んできている」ということが、外部に説明できるようにしておくことだと考えています。

木村 全く同感です。そうした整理は極めて大切で、日々地道に取り組み、その証拠を残していくというのがコンプライアンスの観点からも肝になってくると思います。最後に、当社のCSR推進についてもご意見をいただければ幸いです。

増田氏 経営に組み込んだ社会貢献という点では、むしろカシオさんの方がよほど徹底されているように感じています。「創造 貢献」という創業時の理念から始まり、それをずっと事業の真ん中に据えて取り組まれてきています。創業者が長く経営されてきたことで理念がきちんと体現され、DNA として社員の皆さんに受け継がれた良い企業だと思います。

木村 そういう意味では確かに幸運な面もあると思っています。独創的な発明品で人々の生活を便利で豊かにしたという創業者の思いは、そのまま本業による社会貢献という図式で語れます。カシオは今年で創業64年目ですが、当時はまだ世になかったCSR という概念に先駆けて、そうした考え方がビルトインされていたのだと思います。より良いCSR推進に向けてまだまだ課題も多い中ですが、本日いただいたさまざまなお話を参考にしながら、マネジメントを強化していければと思います。本日は誠にありがとうございました。

CSRマネジメント



経営理念とカシオのCSR

社会動向とCSRの歩み

CSR推進体制

カシオの
マテリアリティ

ステークホルダー・
エンゲージメント

コーポレート・
ガバナンス

腐敗防止・
コンプライアンス

リスクマネジメント

社外からの評価

経営理念とカシオのCSR

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

持続可能な社会の実現に向けたカシオの挑戦

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

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

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

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

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

カシオの環境マテリアリティと中期目標

【1】脱炭素社会の実現

【中期目標】

カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を

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

また、今年度新たにスコープ3の目標を追加いたしました。

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

【2】資源循環型社会の実現

【中期目標】

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

【3】自然との共生

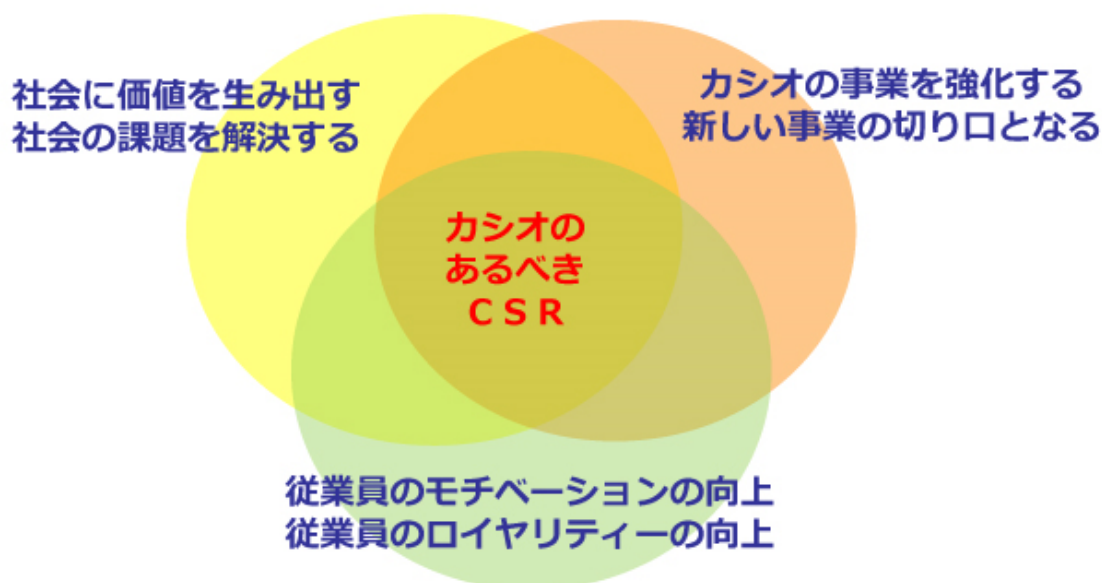
【中期目標】

2030年度までに「持続可能な紙」の使用比率100%を目指す

カシオのCSRのあるべき姿

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

企業価値の向上につながるCSRの推進



CSR中期方針（2019年度～2021年度）

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

・ 中期方針（2017年度～2018年度）

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

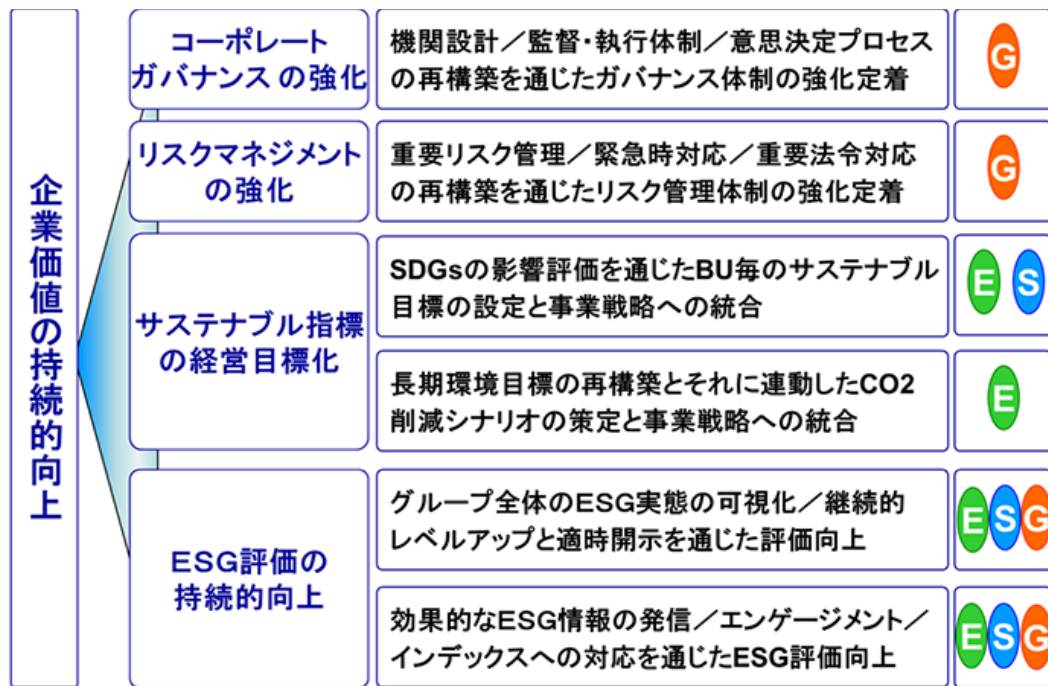
・ 最重点課題の推進状況

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

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

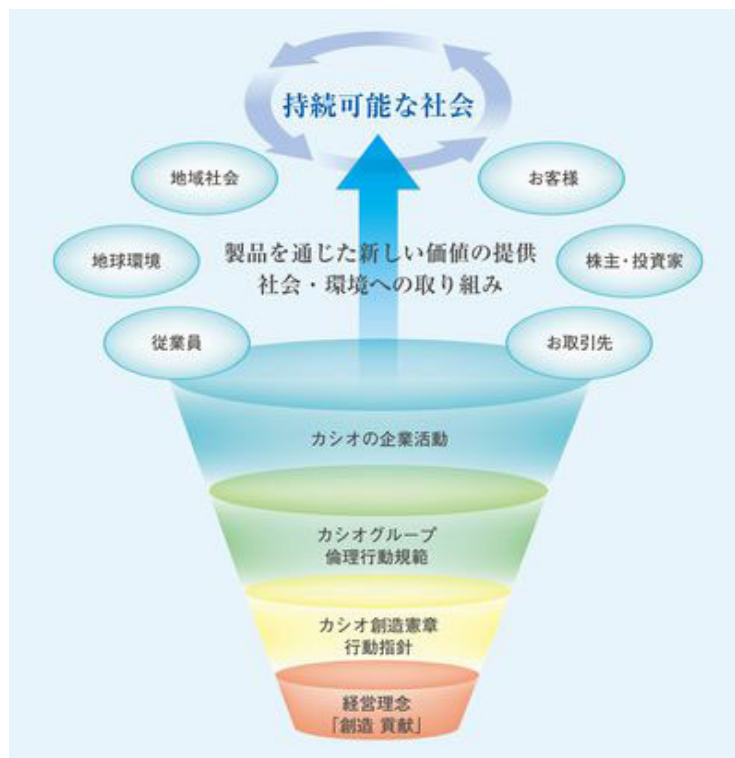
BU毎のサステナビリティ目標の設定と統合報告書の発行については、一年先送りとなりました。

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



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

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



カシオ創造憲章 行動指針

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

カシオ創造憲章

第1章 私たちは、独創性を大切にし、普遍性のある必要を創造[※]します。

第2章 私たちは、社会に役立ち、人々に喜びと感動を提供します。

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

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

[カシオ創造憲章 行動指針](#)

浸透定着への取組み

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

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

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

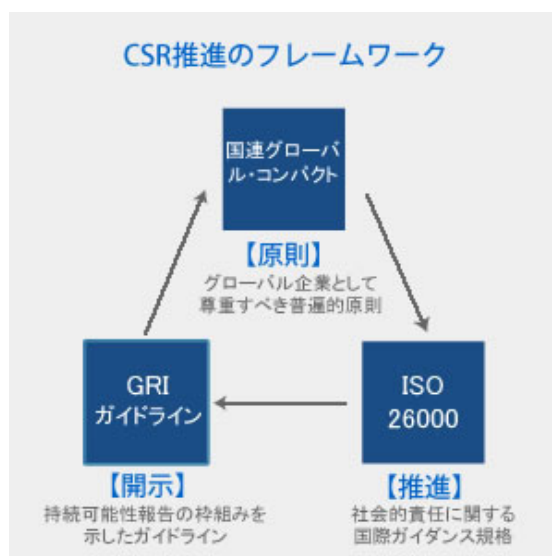
アンケートの結果は、さまざまな浸透定着策の立案に活かされています。

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

CSR推進のフレームワーク

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

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



「国連グローバル・コンパクト」への加盟

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

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

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

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

国連グローバル・コンパクトの10原則

＜人権＞ 企業は、

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

＜労働基準＞ 企業は、

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

＜環境＞ 企業は、

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

＜腐敗防止＞ 企業は、

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

2018年度GCNJ分科会参加実績

- ・ ヒューマンライツデューデリジェンス分科会
- ・ SDGs分科会

関連リンク：[国連グローバル・コンパクト](#)

SDGsへの取り組み推進

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

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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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

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

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

サステナビリティ目標

■時計事業

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



■教育関連事業

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

関連するSDGs



■新規事業

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

関連するSDGs



■収益改善事業

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

関連するSDGs



■全社

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

関連するSDGs



社会動向とCSRの歩み

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

1990年代 - 環境経営の定着

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

こうした背景により、環境経営にシフトする企業も多く現れました。

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

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

● CSRマネジメント強化 ● 環境対応 ● 情報開示 ● 社会動向

社会動向

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

カシオの対応

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

2000年代 - CSR経営への転換

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

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

● CSRマネジメント強化 ● 環境対応 ● 情報開示 ● 社会動向

社会動向

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

カシオの対応

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

2010年代 - 経営戦略におけるCSRの推進

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

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

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

● CSRマネジメント強化 ● 環境対応 ● 情報開示 ● 社会動向

社会動向

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

カシオの対応

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

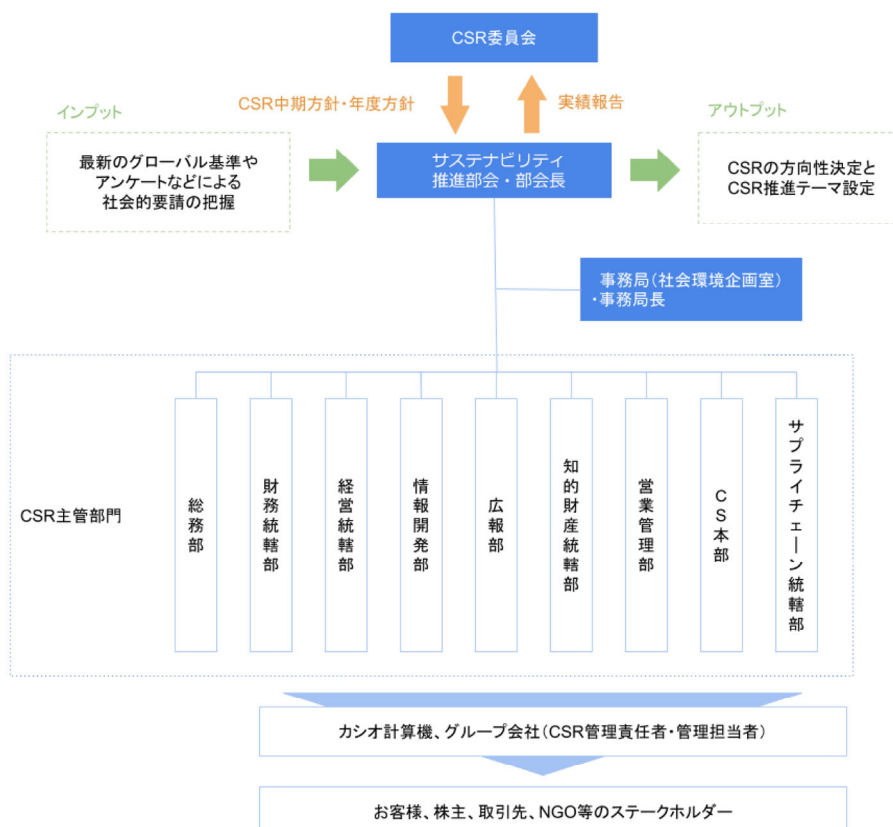
CSR推進体制

CSR委員会とサステナビリティ推進部会

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

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

CSR委員会体制



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

2018年度の個別のテーマの推進状況、及び2019年度計画

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

カシオのマテリアリティ

考え方

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

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

KPI・実績

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

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

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

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

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

マテリアリティ特定のプロセス

STEP1 自社にとっての重要性の特定

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

STEP2 ステークホルダーにとっての重要性の特定

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

STEP3 まとめと最終化

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

STEP4 KPIの策定と推進

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

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

STEP1 自社にとっての重要性の特定

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

STEP2 ステークホルダーにとっての重要性の特定

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

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

経済



高崎経済大学 教授
水口 剛

[詳細はこちら](#)

環境



WWFジャパン自然保護室 室長
東梅 貞義

[詳細はこちら](#)

労働慣行



中央大学大学院戦略経営研究科（ビジネススクール）教授
佐藤 博樹

[詳細はこちら](#)

人権



東京経済大学 教員
寺中 誠

[詳細はこちら](#)

社会



一般財団法人CSOネットワーク 事務局長・理事
黒田 かをり

[詳細はこちら](#)

製品責任



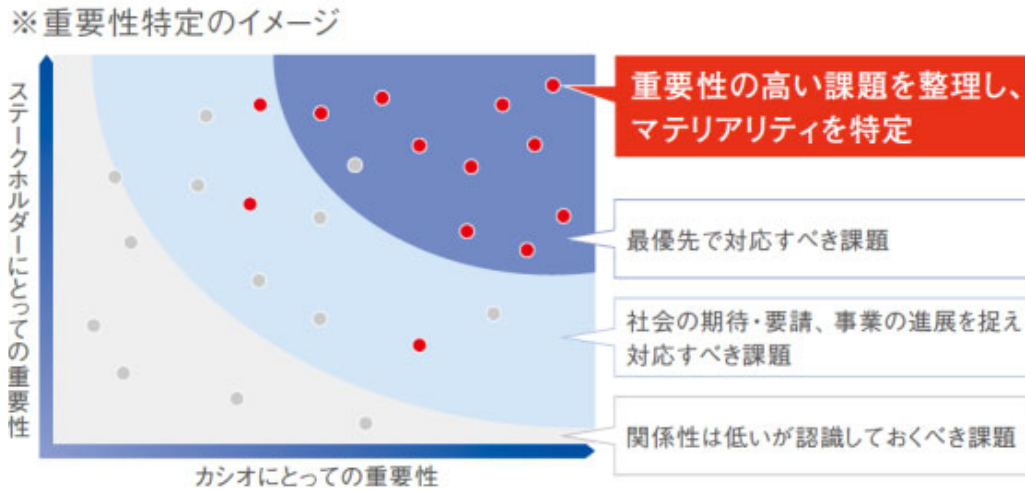
公益社団法人日本消費生活アドバイザー・コンサルタント・相談員協会
常任顧問 辰巳 菊子

[詳細はこちら](#)

STEP3 まとめと最終化

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

カシオのマテリアリティ



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

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

STEP4 KPIの策定と推進

KPIの策定

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

[※KPIについては、冒頭の「KPI・実績」をご参照ください。](#)

マテリアリティの見直し

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

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

ステークホルダーエンゲージメント

カシオグループの主なステークホルダー

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

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

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

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

具体的な活動

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

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

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

取締役会・取締役

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

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

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

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

監査等委員会・監査等委員

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

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

指名委員会

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

報酬委員会

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

社外取締役

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

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

各種委員会就任の状況と社外取締役選任の理由

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

役員報酬額の算定方法

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

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

2019年3月期の報酬

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

取締役のトレーニング

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

内部監査

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

買収防衛策

買収防衛策は、導入していません。

取締役会全体の実効性に関する分析・評価

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

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

株主との対話

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

体制

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

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

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

内部統制システムの整備

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

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

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

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

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

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

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

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

腐敗防止・コンプライアンス

カシオグループ倫理行動規範

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

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

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

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

倫理行動規範の項目

I. 総則

1. 目的
2. 適用範囲
3. 基準遵守の責任

II. 規範の実践

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

III. 規範の維持

1. 規範の制定および改廃
2. 違反行為の報告
3. 違反に対する措置

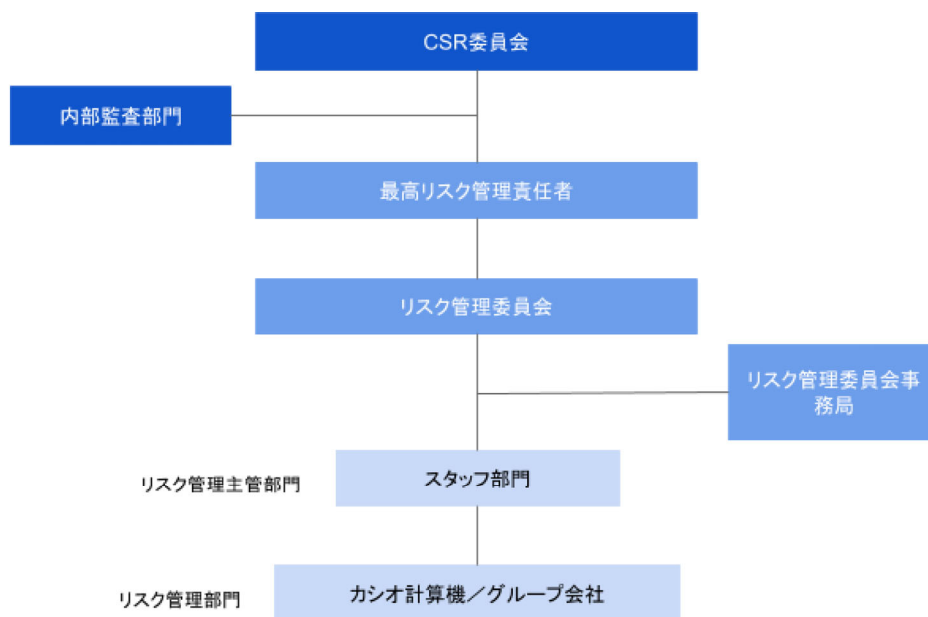
[カシオグループ倫理行動規範](#)

コンプライアンスリスクマネジメント

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

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

リスク管理体制



教育・啓発活動

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

公益通報ホットライン

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

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

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

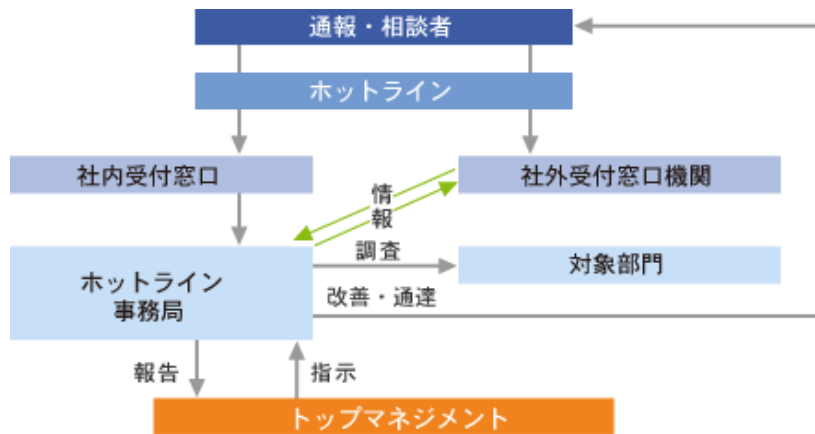
2015年4月より公益通報の社外窓口の委託業者を変更いたしました。これによって英語と中国語によるウェブ相談・通報と、英語による電話相談・通報も可能になり、海外グループ会社からの通報にも対応が可能になりました。また本制度の浸透定着をより充実化すべく、社内に設置した公益通報者保護のホームページ上で英語と中国語の言語対応を行い、海外を含めたグループ従業員への理解の促進に努めました。

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

2018年度 公益通報実績

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

公益通報ホットラインの設置



輸出管理

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

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

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

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

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

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

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

独占禁止法・景品表示法など遵守の取り組みについて

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

(→カシオグループ倫理行動規範： 5-3. 公正な競争と取引)

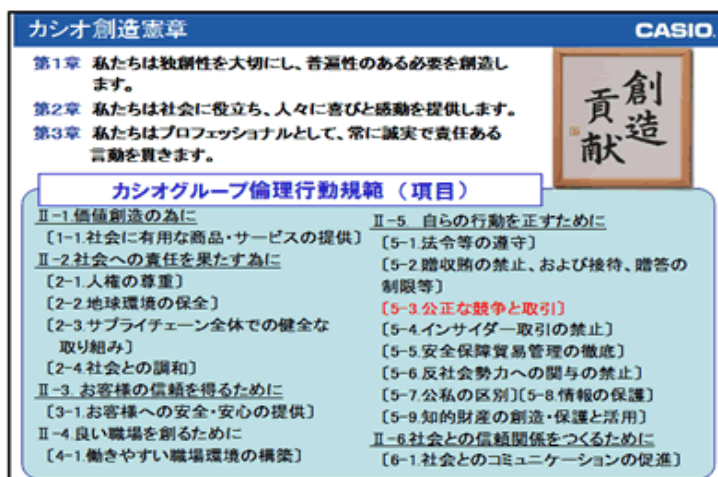
景品表示法の禁止する不当表示や過大な景品提供を防止する為、全社関連部門参画による景表法遵守委員会を設置、eラーニングによる社内教育や相談窓口による対応指導、お客様から寄せられたご意見のフィードバック活動により商品の適正な説明表示を行うように努めています。

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

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

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

カシオ営業コンプライアンスカード（改訂版）



下請法遵守の取り組み

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

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

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

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

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

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

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

カシオでは、当該年度、下請法に関する勧告・罰金はありません。

腐敗防止の取り組み

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

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

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

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

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

税務

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

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

リスクマネジメント

リスクマネジメント

基本方針

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

リスク管理体制

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

今後の体制構築

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

1. 基本体制

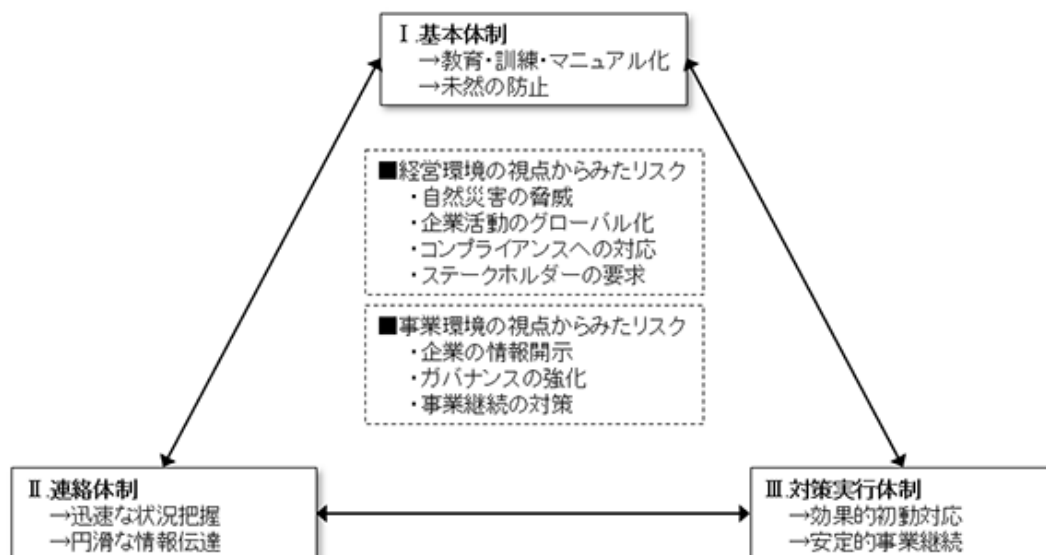
全社リスクマネジメントの基礎となる教育・訓練・各種マニュアルの再整備を行ない、損失発生時の未然の防止、発生時の会社事業への影響の最小化を図ります。

2. 連絡体制

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

3. 対策実行体制

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



事業継続計画（BCP）の取組み

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

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

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

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

システムの災害対策

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

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

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

情報セキュリティ

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

教育・啓発の取組み

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

情報漏洩防止の取組み

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

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

情報セキュリティ関連の認証取得と取組み

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



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



JQA-IM0536

ISO27001 認証 適用範囲／業務

カシオ計算機株式会社 情報開発部

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

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

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

製品の安定供給

製品の安定供給の考え方

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

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

製品安定供給の方針

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

需要の変化に素早く対応する供給ネットワーク

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

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

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

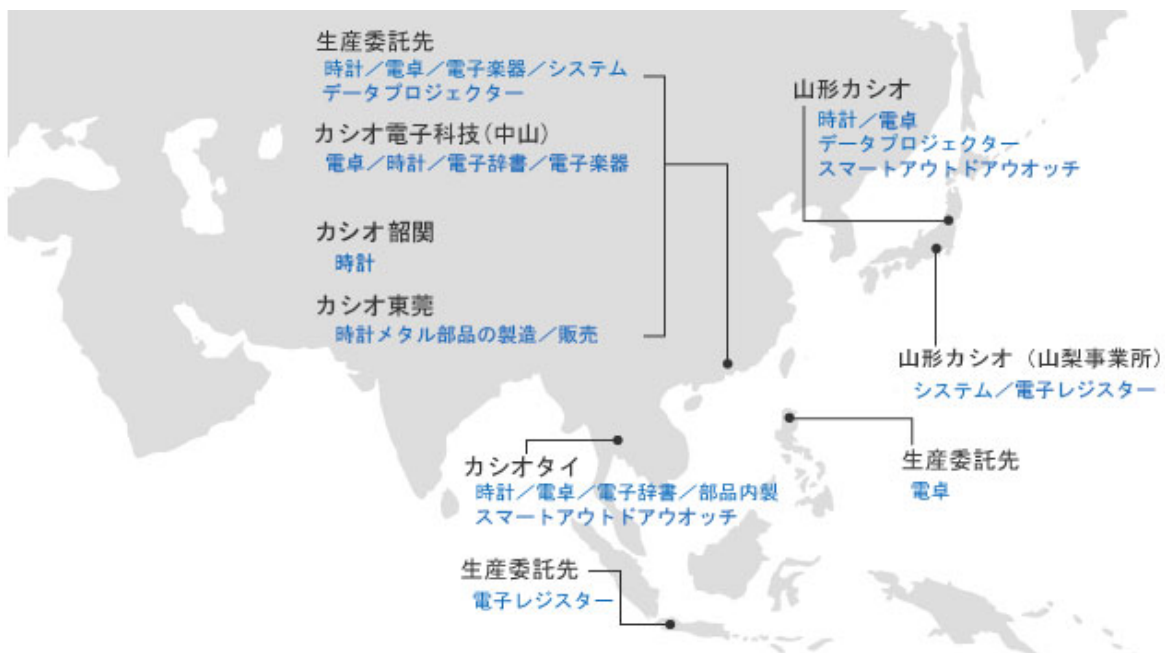
今後も、他の製品ジャンルでの複数拠点生産にあたり、より高度なSCMの構築を実現していきます。

生産リスク分散とコア部品内製化

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

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

品目別の生産拠点体制



生産拠点の紹介

山形カシオ

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

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

カシオ中山

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

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

社外からの評価

「カシオ サステナビリティレポート2019」に対する第三者意見

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

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

高く評価すべき点

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

取り組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

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

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

一層の努力が求められる点

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

IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所] 代表者 川北 秀人

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

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



SRIの状況

Dow Jones Sustainability Indices

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

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

FTSE4Good Index

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



MSCI ACWI ESG Leaders Index

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

MSCI  2019 Constituent
MSCI ESG
Leaders Indexes

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

SNAMサステナビリティ・インデックス

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



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

FTSE Blossom Japan Index

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

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



FTSE Blossom
Japan

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

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



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

MSCI 日本株女性活躍指数

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



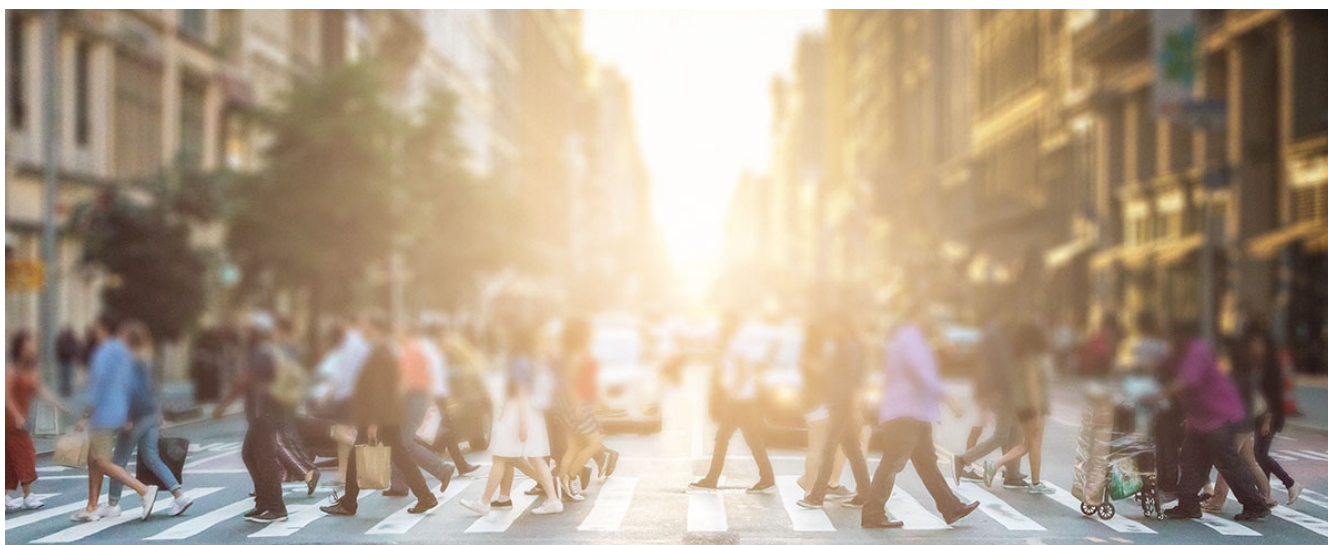
2019 Constituent
MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

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



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

サプライチェーン・
マネジメント

人材活用と職場環境の整備

人材育成

労働安全衛生

人権の尊重

社会貢献活動

品質保証

考え方

社会的背景

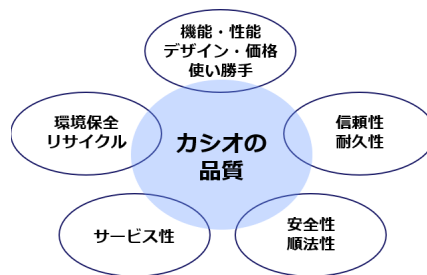
近年、お客様の製品品質・安全性への関心は益々高まっています。このような中、カシオは、常に「お客様にとっての最善」を意識しながら、高い品質・安全性の高い製品・サービスを通じてお客様に「信頼と安心」をお届けすることが必要と考えています。



カシオグループにおけるリスクと機会

一度品質・安全性に関わる事故を起こせば、お客様の信頼、ブランドイメージを損ね、企業の存続にも関わる問題となります。その一方で、高品質で安全・安心な製品、サービスの提供は、企業競争力の強化につながります。

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



方針

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

品質理念

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

品質経営方針

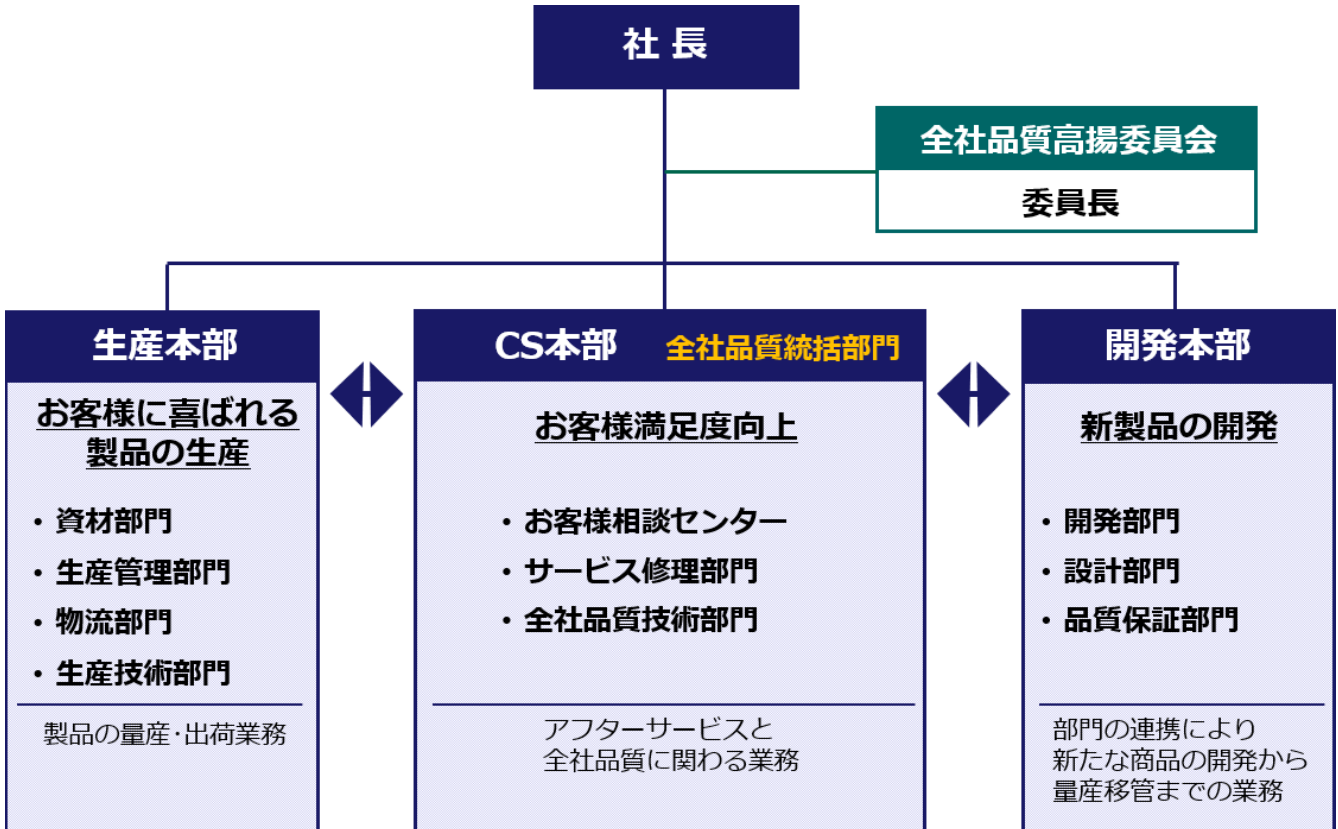
- ・ お客様に感動され、喜ばれる商品とサービスを提供し、高い信頼と安心を得る事により、良い企業イメージをつくり出します。
- ・ お客様からのご要望・ご相談に誠実・迅速に対応し、お客様の大切な声を商品とサービスに活かします。
- ・ 全ての業務プロセスにおいて、5ゲン（現場・現物・現実・原理・原則）主義に基づいて行動し、業務の基本を守ります。
- ・ 品質保証活動を信頼できるデータで定量的に把握、分析し、継続的な改善に繋がります。また、問題の共有化と未然防止、再発防止ができる品質情報体制をつくり上げます。

マネジメントアプローチ

体制

「カシオの品質」を実直に守り続けるため、そして更に高めるために、下図のような品質保証体制を構築しています。全社品質高揚委員会を年2回開催し、品質の可視化、品質情報の共有化、品質方針・施策の決議などを行い、その結果を各事業部門の品質保証活動に展開しています。

品質保証体制



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

品質を全ての業務の基本とする「品質絶対」を全社の共通意識とするには、経営トップや品質責任者の強いリーダーシップが不可欠であり、全社品質高揚委員会において、品質経営スキル向上のプレゼンテーションを行うなど、品質や安全に関する規制・規格への理解・周知や、技術ノウハウの習得を目的に教育を実施しています。

生産工場においては、品質マネジメントシステムISO9001を活用して、PDCAを実施し、製品をお使いのお客様に「信頼と安心」をお届けするため絶えず「品質改善」に努めています。

ISO9001 認証取得一覧

区分	認証登録拠点	初版登録日
国内開発・生産・サービス拠点	カシオ計算機 開発本部 システム開発統轄部	1999年6月25日
	山形カシオ	1994年12月16日
	カシオテクノ	2004年5月21日
海外生産拠点	カシオ電子科技中山	2006年10月26日
	カシオタイ	2012年7月13日
	カシオ電子（韶関）有限公司	2017年4月5日

活動実績

安心してお使いいただくために

品質の中でも、最も基本となる要素は「安全性」であると認識しています。カシオでは安全性に万全を期すため、下図のように商品企画～開発・設計～試作・評価～製造・出荷に至る各工程で安全審査^{*}を行い、徹底した品質のつくり込みに努めています。

^{*}安全審査：カシオ安全設計基準に基づき設計審査を行うこと

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

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

[製品安全に関する基本方針](#)



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

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

2018年度は、「[製品安全に関する重要なお知らせ](#)」に新規に1件掲載しました。

製品を安全に正しく使用するための注意事項であり、製品安全や品質不具合に関する重大な案件ではありません。

教育・啓発活動

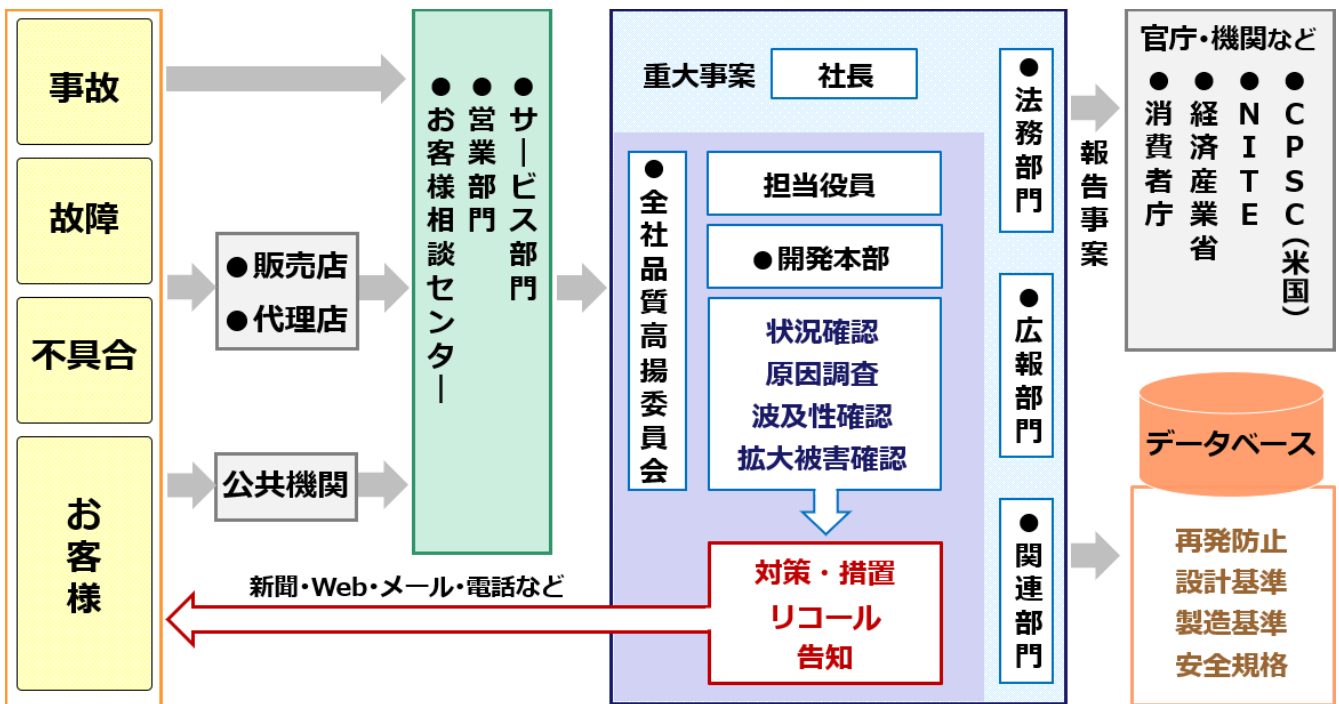
最初の品質教育は、新入社員を対象に実施されます。

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

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

配属後は実際の品質会議に参画し、市場の課題を含めOJT教育を行います。

製品事故・品質問題発生時の対応フロー



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

お客様満足度向上活動

考え方

社会的背景

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

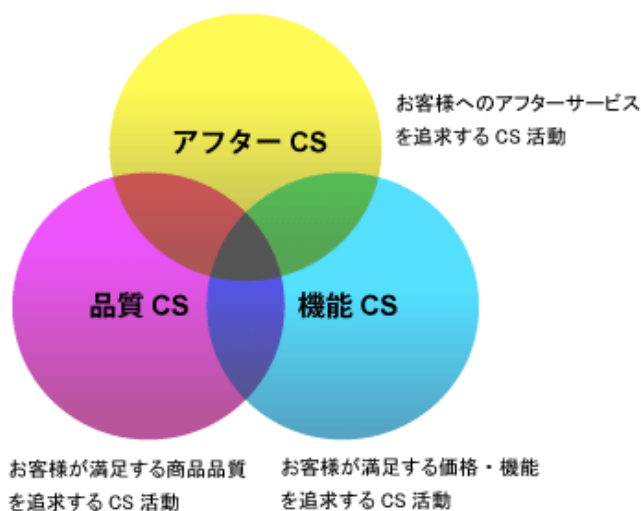


カシオグループにおけるリスクと機会

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

方針

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



三大CS活動においては、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、商品知識・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対応品質の向上、対応拠点の改善（アフターCS）活動を行っています。

また国内外の「お客様の声」を確実に社内届け、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(機能CS)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。

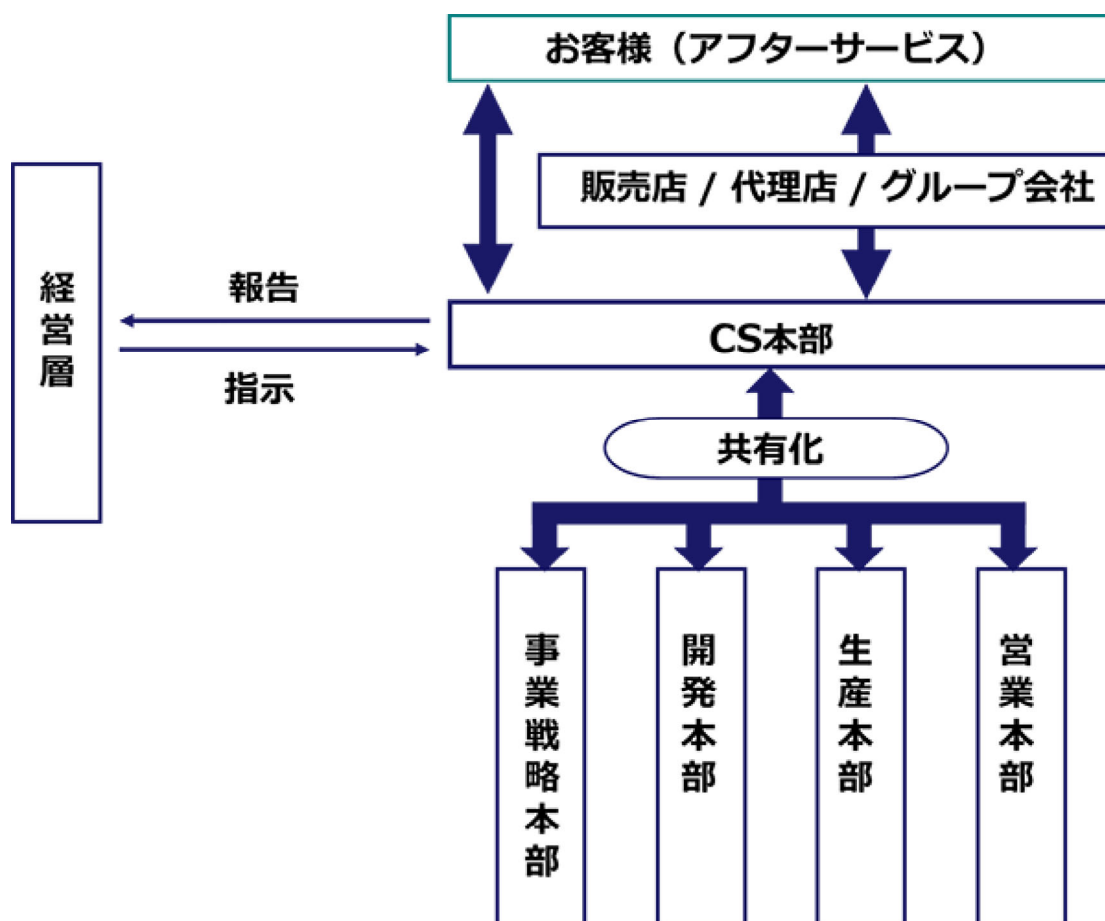
更に国内外のお客様から寄せられたご相談や製品の不具合の情報を収集・分析し、問題の早期発見・早期対応・再発防止に努めています（品質CS）。

マネジメントアプローチ

体制

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

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



活動実績

国内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合せにお応えするために、1981年にご相談窓口を開設しました。現在も、「お客様相談センター」として、カシオ製品を通じてお客様にご満足いただけるよう、商品知識の習得や応対品質向上に継続して取り組んでいます。また、「お客様の声」を社内関係部門に確実にフィードバックすることで、製品創りやサービス開発に「お客様視点」を積極的に反映できるように働きかけています。

お客様への「気づかい」の気持ちを大切に

お客様を敬い、お役に立ちたいと想う「気づかい」の気持ちを持ってお客様と接することを対応の基本として取り組んでいます。同時に、ご質問に単純にお答えするのではなく、お客様ひとりひとりのコミュニケーションを大切にしながら、「お問合せの本質」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。

また、多様化するお客様のニーズに合わせ、従来の電話やメールによる対応に加えてチャットサポートを導入、リアルタイムでのお客様対応を開始しています。今後もさらなる品目拡大やご相談内容の拡充を図っていきます。

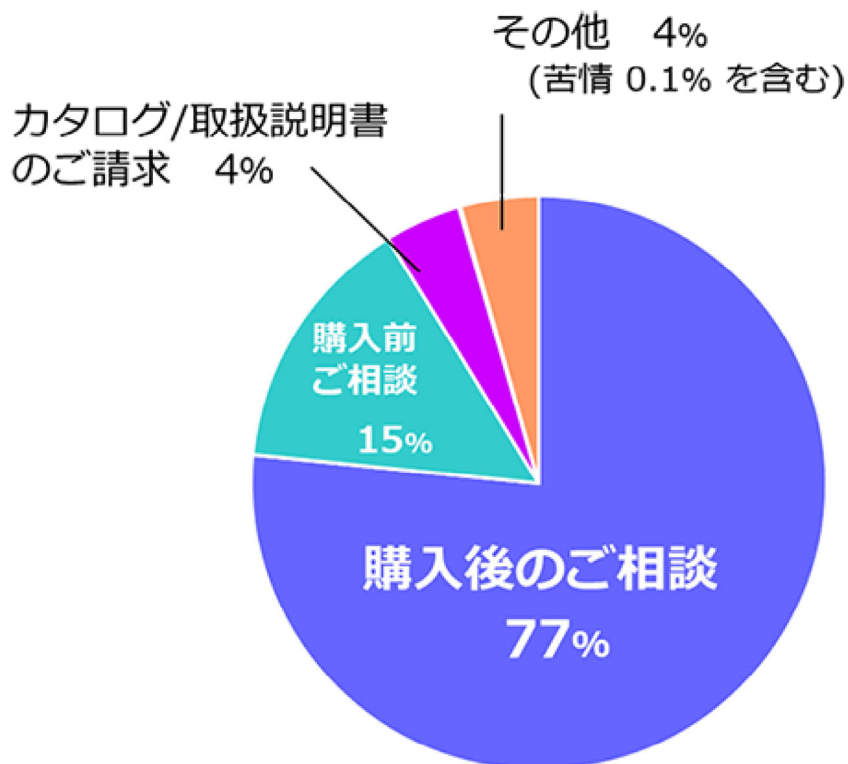
さらに、窓口対応に対する満足度調査を定期的の実施、改善を行うことで、常にお客様満足度の向上に努めています。

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ご意見やお問合せは、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、より良い製品への改善やサービスの提供のために活かしています。

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

特にスマートフォンの普及による社会環境の変化に合わせ、サポートWEBサイトにてお客様が自己解決出来るようなサービスコンテンツの提供に努めています。また、今後は取扱説明書との親和性や連動性を高めながらサポートWEBサイトの充実を図って行きます。



ご相談件数、内容別内訳 (2018年度国内コンシューマ製品)

海外お客様相談窓口としての取り組み

海外お客様相談窓口では、海外各地にある現地販売会社に設置されたカスタマサポートセンターときめ細かく連携を図ることで、それぞれの地域毎にお客様満足度の向上に取り組んでいます。

海外の「お客様の声」収集基盤の強化

海外各地のお客様からいただいた「お客様の声」を収集及び共有化するためにグローバルトラッキングシステムの導入地域拡大を推進しています。2019年2月にはアメリカに続き、イギリスでも稼働を開始しました。今後も順次導入を計画しており収集基盤の強化を図って行きます。

品目	2018年度	
	海外	国内
時計	66.2%	42.3%
デジタルカメラ	2.5%	7.0%
電卓	12.3%	3.5%
その他コンシューマ製品	13.3%	27.3%
システム機器	5.6%	20.0%
計	100.0%	100.0%

ご相談件数、品目別内訳（2018年度 海外/国内）

国内CS活動

アフターサービスにおける顧客満足（CS）を担うサービス部門ではお客様の声及びライフスタイルに即応したサービスを提供する事でお客様満足度向上に取り組んでいます。

2012年9月より修理返却品にアンケートサイトを記載した用紙を同封させていただき、Webを使用してカシオのお客様に対する取り組みを直接お客様から評価していただく仕組みを構築しています。実際に修理サービスを経験したお客様からの評価や貴重なご意見に耳を傾けることで、お客様へ迅速・的確なサービスをご提供できるようサービス体制の向上や利便性の向上に継続的に取り組んでいきます。

お客様の利便性の追求

2015年より稼働している「Web修理受付サービス」では、修理完了品のファミリーマート店頭受取りサービスの機能拡充を図り、修理料金の決済方法において、従来のカード決済に加えて現金支払いを可能にしました。この新機能導入により、すべてのお客様へ全国のファミリーマート約16,000店舗で修理完了品の受け取りを可能にしました。

秋葉原及び大阪サービスステーションでは、時計のクイック電池交換サービス（60分程度で電池交換をするサービス）に加え、学生の方に対して電子辞書の修理を当日完了させる「お急ぎ修理サービス」を開始いたしました。

このサービスにより、日々の学習や試験勉強のサポートに欠かせない電子辞書において、修理お預かり期間の大幅な短縮を図り、学業に支障が無いように取り組みました。



[カシオホーム](#) > [お客様サポート](#) > [電子辞書](#) > [お問い合わせ電話番号](#) > [修理に関するお問い合わせ](#)

修理に関するお問い合わせ

修理お問い合わせ窓口（電話）

当社製品のアフターサービス業務は、カシオテクノ株式会社が担当いたします。

営業日と電話混雑状況はこちら

電話番号



0570-004161

電話がつながったあと、音声ガイドが流れている間に、電話機のボタンを「*」印に続けて「2」を押してください。担当者におつなぎします。



また、お客様修理相談センターでは、お客様接点の拡大を図るため電子辞書のお問合せに対して有人チャットシステムを導入いたしました。時間や場所を選ばず手軽にお問い合わせ頂ける環境をご用意することで、問題解決への対応スピードを向上させました。

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。

信頼できる技術

お客様の信頼や時代の変化とともに変わるニーズに応え、また日々進化し続ける製品機能に即応し、ご満足いただけるサービス品質を実現するため、技術研修を通じて修理技術・商品知識・窓口対応の各スキル向上に努めています。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及び専門資格の取得、語学研修などに力を入れています。また、製品業界の歴史や接客技能、カシオ商品哲学などの学習プログラムを導入、修理技術だけでなくお客様への接客対応能力や商品知識に優れた従業員を育成し、お客様へより質の高い、きめ細かいサービスを提供できるよう努めています。カシオは従業員一人一人が、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、弛みない努力が続けられてこそ、お客様に安心と感動を与えるサービスをお約束できるものと考えています。



拠点集合技術研修

海外CS活動

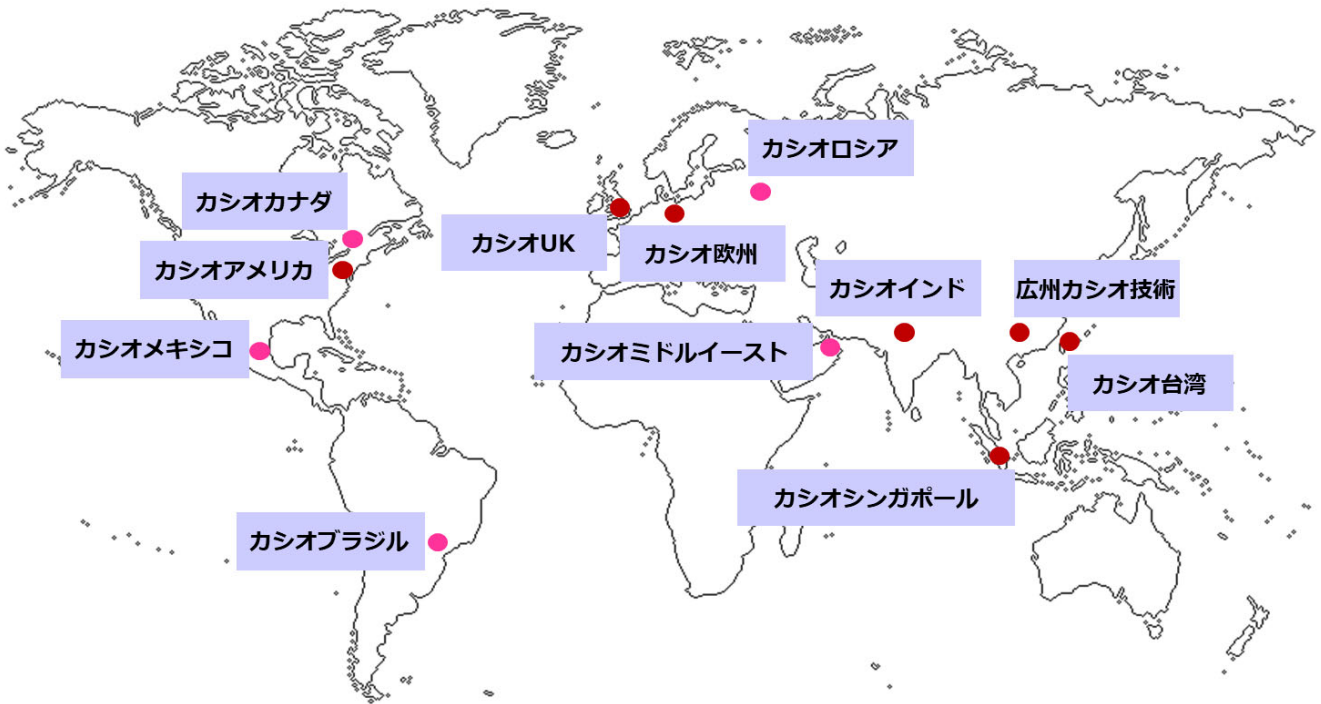
海外におけるカシオブランド商品のアフターサービス業務は、現地グループ会社12社および修理協力会社の954社の合計966社で行っています。（2019年3月時点）

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

また、CS（お客様満足）の向上に向けた三大CS活動の取り組みを全世界に浸透させるため、世界各国のサービス責任者を地域別に招集した会議を定期的に開催しています。

2018年度は、5月に東京で各国現地販社サービス責任者会議、7月に香港で香港代理店サービス責任者会議を開催しました。引き続き各拠点と連携し、世界に広がるカシオ製品のアフターサービスの充実に取り組んでいきます。

現地グループ会社の修理拠点



【ドバイ 時計修理技術講習会】
2018年9月



【ドイツ 時計修理技術講習会】
2018年11月



【現販サービス責任者会議】
2018年5月



【香港サービス責任者会議】
2018年7月

海外の様々な国と地域のお客様が安心かつ快適に製品をお使いいただけるようカシオWebサイトにおいて操作や修理に関する情報ははじめとするお客様の知りたいサポート情報を日本語以外に21カ国語でご案内しています。また、これらのサポート情報は、日本本社が直接メンテナンスできるシステムを利用して、全体の統一化と迅速化を図っています。

今年度は、従来からお客様のお問い合わせが多いサマータイム切り替え時の時刻変更の操作方法に対して、お客様の利便性を考えYouTubeを活用した操作方法の動画提供やスマートフォンで閲覧可能なクイックマニュアルの作成を行いました。また、楽器に関してはFAQの充実を図りました。



Welcome to Customer Support

Technical Support



FAQs



Manuals



Downloads



Daylight Saving Time(DST) / Summer Time Adjustment



Windows / Mac OS



iOS / Android



Video Tutorials

Repair / Contact

Select your local website for products/support information.



Change country

G-SHOCK International Warranty Network

If you have any problems with your G-SHOCK, find out the nearest service center from this list.



お客様サポート画面

知的財産への取り組み

考え方

社会的背景

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

カシオグループにおけるリスクと機会

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

方針

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

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

「知財目標」

カシオは、次に掲げる目標の下、知財力強化に向けて邁進します。

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

「知的財産部門の役割」

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

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

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

マネジメントアプローチ

体制

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

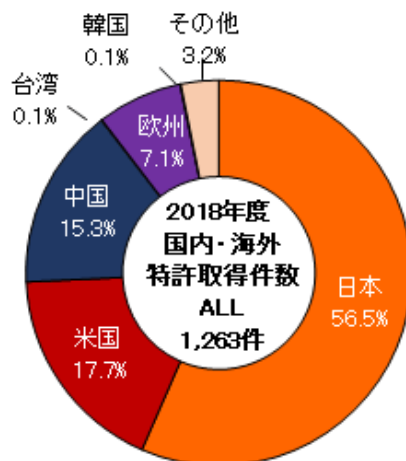
活動実績

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

特許出願・権利化活動

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

グローバルな特許取得状況（2018年度）



知的財産権の活用

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

特許技監制度

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

具体的な活動内容は、次のようなものがあります。

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

発明褒賞制度

カシオは、1968年より、社員の発明・創作の貢献に対する「褒賞制度」を設けており、発明・創作者のインセンティブを高めることで、社内技術者の新技術への挑戦意欲を隆盛する活力源としています。また、法律を遵守する立場から、2005年4月の改正特許法第35条（職務発明）の施行に合わせて、知的財産規程を改訂し、発明者が規程改訂に意見参加できる協議プロセス、発明者が褒賞額について異議を申し立てられる制度などの環境を整備しました。また、さらに、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）とする規程改定を行いました。今後も引き続き、発明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まいります。

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。

知的財産教育制度

カシオは、強い知的財産を獲得する意識改革のために、社員の知的財産に対する理解・関心を深める知財セミナーの開催や、Webサイト（知財Web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。

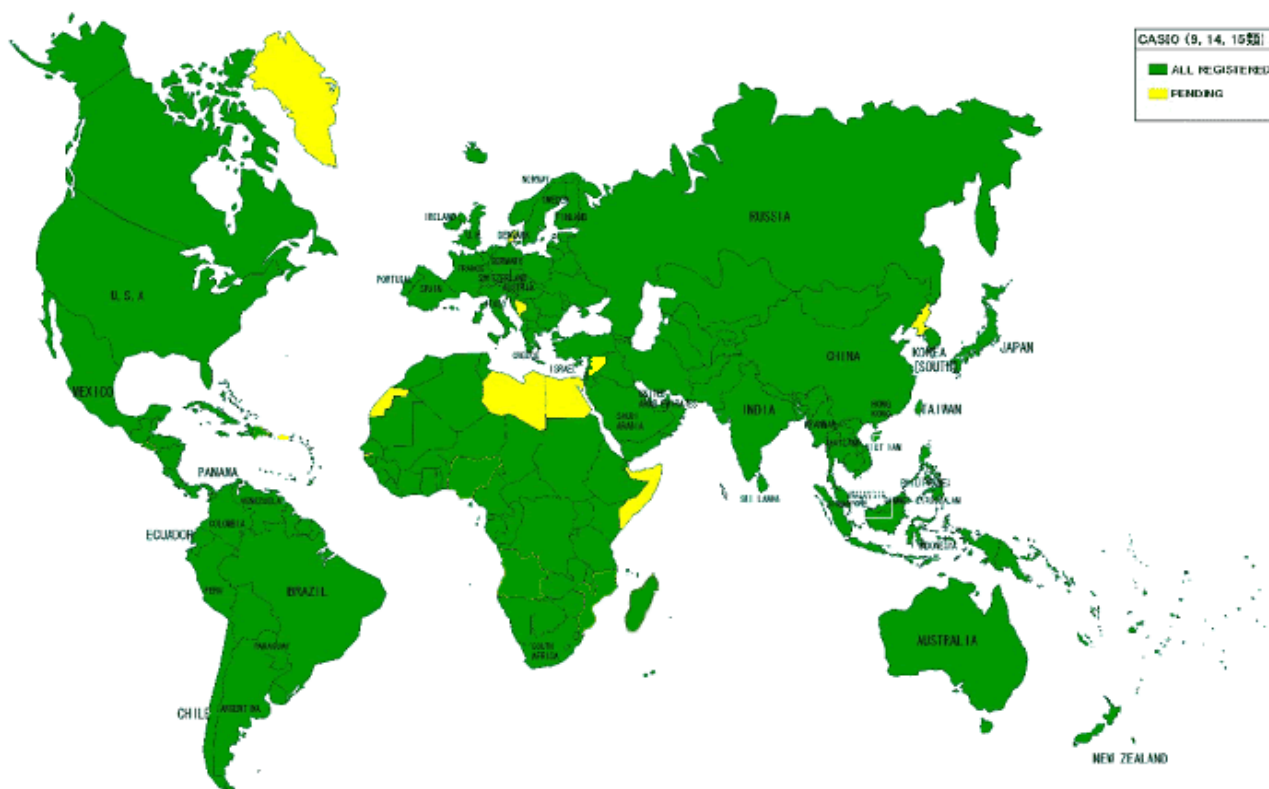
ブランド支援活動

「CASIO」ブランドの権利保護

カシオは、グローバルな企業活動を円滑に遂行するために、事業品目を中心にワールド192の国と地域において、1,715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(2019年3月31日現在)

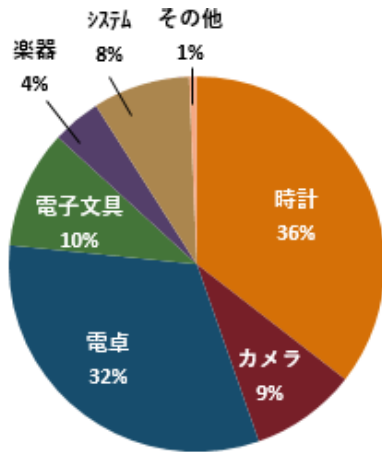


緑色の国は、事業品目の分野で登録済み、黄色の国は一部分野で審査の遅延や、商標制度がない、あるいは政情不安で出願が受け付けられないなどの国々を示しています。

新規ネーミング、デザインのリスク回避と権利化活動

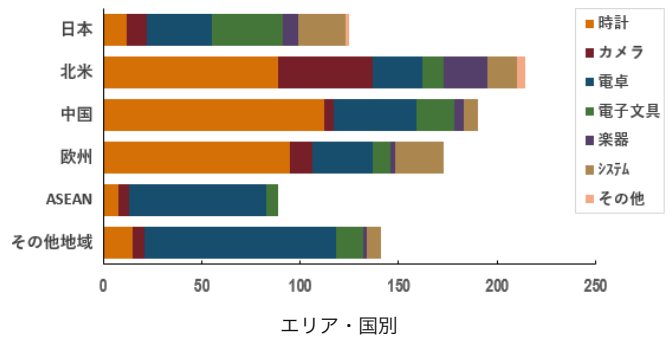
他社の意匠権や商標権の侵害リスク回避と同時に、自社の意匠権・商標権の権利強化による事業支援活動を、積極的に推進しています。

意匠権の権利化状況(2019年3月31日現在)

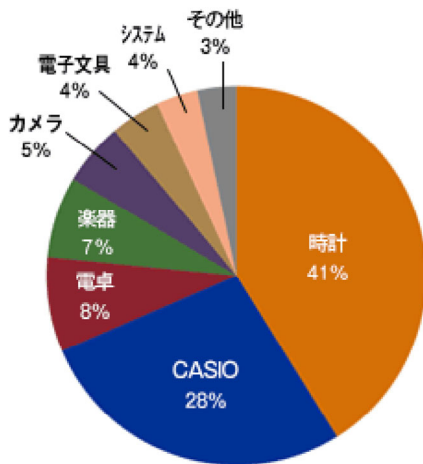


現有効件数：932件

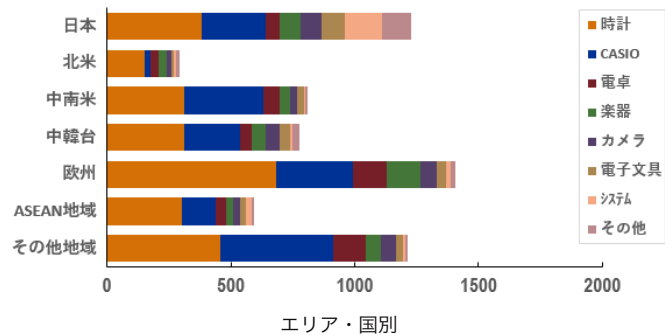
品目別構成比



商標権の権利化状況(2019年3月31日現在)



品目別構成比



模倣品排除による事業支援・消費者保護活動

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

サプライチェーン・マネジメント

考え方

社会的背景

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CSR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。



カシオグループにおけるリスクと機会

人権侵害、労働問題、環境破壊などがサプライチェーンによって引き起こされた場合、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。そのような中、カシオとしては、人権・労働、環境保全などの社会的責任をサプライチェーンを通じて遂行するために「資材調達方針」に基づき、サプライチェーン全体でCSR活動強化、適正な取引のための取り組みの充実を図っています。

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。

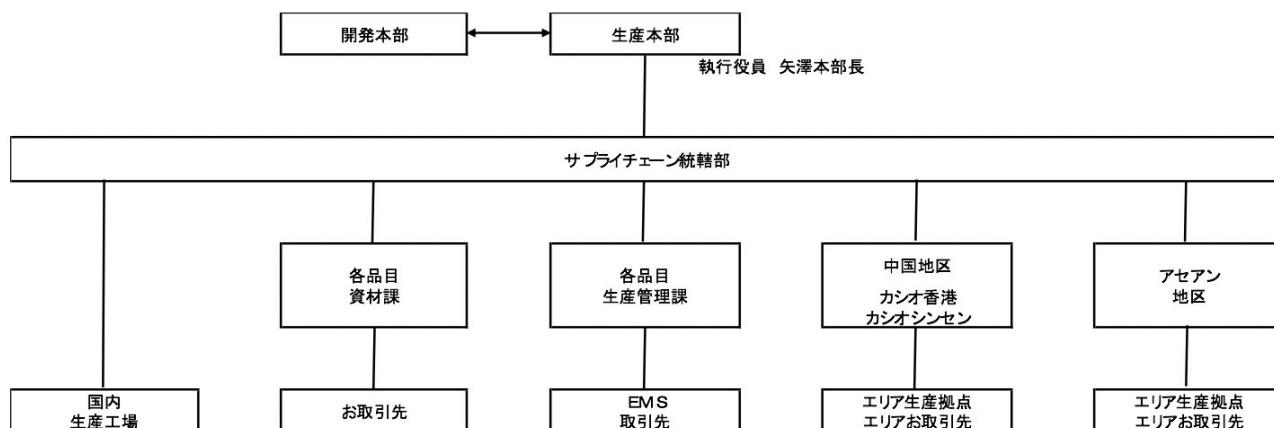
[お取引先さまへのお願い](#)

マネージメントアプローチ

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なっています。

調達金額で見ると、その比率は日本が約40%、中国地区が約49%、アセアン地区が約11%となります。

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

カシオのマテリアリティ	2018年度の目標とKPI	2018年度実績	評価	2019年度の目標とKPI
CSR調達の推進	(1) 各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動 中国にて1回実施	各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動 中国にて1回実施 本社より人権課題についてプレゼンテーション	○	(1) 各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動の継続 中国にて1回実施
	(2) 年次監査のフォロー 製造拠点及び取引先の立入監査 フォロー	製造拠点4工場において顧客要請のCSR関連の監査を受けフォロー お取引先様に対し、中国において8社、タイにおいては5社の立入調査を実施	○	(2) 年次監査のフォロー 製造拠点、顧客要請の監査の継続 製造拠点、書面調査の実施 取引先立入監査継続

活動実績

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、今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。

日本での資材調達方針説明会の様子

今年、日本で初めてお取引先約150社、200名をご招待し、事業方針説明会を開催しました。事業品目ごとに今後の製品・開発・技術の方向性をお示しし、お取引先との「共創」を目指し、積極的な提案をお願いしました。



お取引先の声



日本精密株式会社
代表取締役社長
井藤 秀雄 様

日本精密はASEANのベトナム、カンボジアに生産拠点を置き手のひらサイズの金属装飾部品をASEANで唯一と成る、金型設計、金型製造、プレス、研磨、表面処理（カラーリング）までを、一貫生産して居ります。更なる成長を支える為、人材育成とコンプライアンスの徹底を図り製造拠点のASEANと共に世界の物造りを支える企業グループへと成長して参りたいと思っております。地球環境の保全と社会に貢献できる企業として更にCSR活動を、全社に浸透させて参ります。

今後もパートナーとしてカシオ様の資材調達方針に賛同し更なるCSR活動を積極的に取り組み貴社製品の付加価値向上に微力ではございますが貢献させて頂ければと思っております。

中国での資材調達方針説明会の様子

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。

その中で貢献が顕著であった取引先を表彰しています。



プレゼンを行なうFAIR FUTURE 陳董事長

FAIR FUTURE社 陳董事長によるCSRに対するコメント：

「カシオ様と共に継続的にCSR活動を行い一緒に輝く未来を作り出したいと思います。そのために人権、安全、環境などあらゆる側面への配慮を心がけております。」

遂行管理の徹底

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

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

2018年度のアンケート調査は、日本国内では183社の実施に対してすべてから回答（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。また、中国 268社・タイ64社、海外合計332社の実施に対してすべてから回答（昨年同様回答回収率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、中国とタイの主要取引先に対しては、2010年度から、海外拠点で上げたCSR推進プロジェクトの現地スタッフと一緒に、お取引先立入調査を行い、2011年度からは、現地スタッフ中心に自主的に立入調査を計画し、訪問先数も拡大展開しています。

2018年度は、中国において、8社の立入調査を、タイにおいては5社の立入調査を実施しました。洪水災害による活動中断時期もありましたが、これまでで主要なお取引様への立入調査を概ね実施しました。今後更に、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、弊社製造拠点4工場において、大手流通顧客様よりの要望を受けたCSR関連の監査を受け入れました。

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

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

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

アンケート結果

アンケート依頼 お取引先数 総数515社
全問回答 お取引先数 515社 (回答率100%)

CSR項目カテゴリー別回答状況

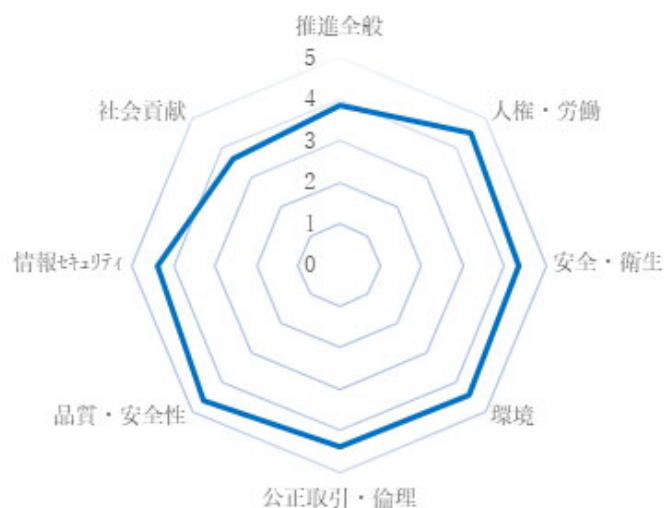
<中国・タイ>

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ない、1：できていない）という評価基準に対して、2018年より全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組みの現状を把握して頂き、更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、評価点数は昨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	4.5
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)	4.4

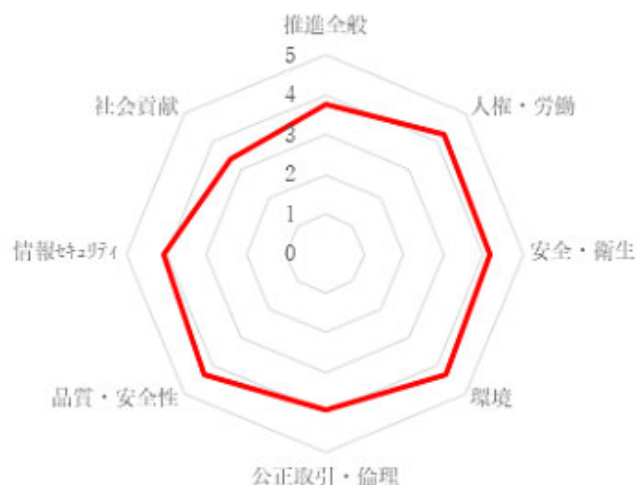


<日本国内>

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

日本国内における CSR項目カテゴリ別回答

	CSR項目カテゴリ別回答
0 社会的責任 (CSR) 推進全般 (全社経営方針、行動規範、体制、情報公開)	3.7
I 人権・労働	4.2
II 安全・衛生	4.2
III 環境	4.3
IV 公正取引・倫理	4.0
V 品質・安全性	4.3
VI 情報セキュリティ	4.1
VII 社会貢献	3.4
(合計)	4.1



新規お取引先の選定

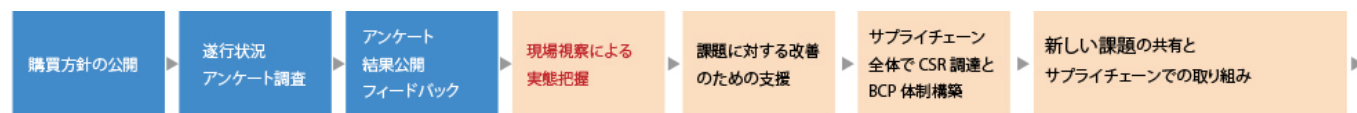
カシオでは、資材調達方針に基づき、新規お取引先との取引の開始にあたり、法令・社会規範の遵守、環境保全への配慮、適正な情報保護、他者の知的財産の尊重、健全で安定した会社経営、優れた技術開発力、あるべき価格と品質の確保、安定供給の確保、電子商取引への対応等を総合的に判断し、取引を開始します。

お取引先とのグリーン調達の推進

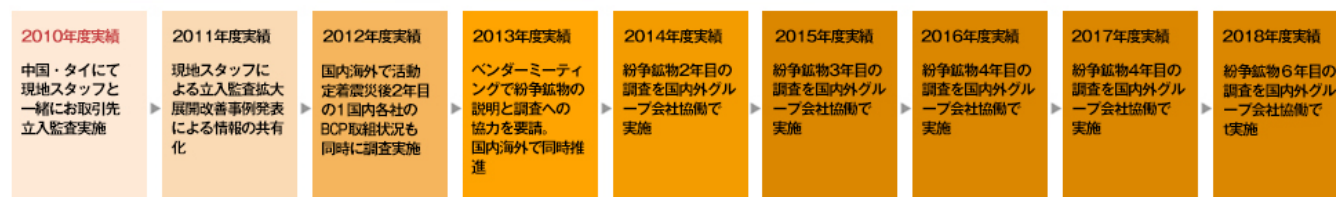
カシオでは、お取引先の協力のもと、カシオ計算機CS本部技術企画部が中心となって地球環境に配慮したグリーン調達を推進しています。

詳細については、[こちら](#)

CSR展開のステップ



お取引先と共に成長



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、2018年度は、616社から回答をいただきました。（回収率99.8%）

1年目の調査では“Unknown”という回答が目立ちましたが、2年目以降の調査では回答が“Unknown”から“Yes”や“No”へシフトした傾向が見られました。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・取引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。

人材活用と職場環境の整備

考え方

社会的背景

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

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



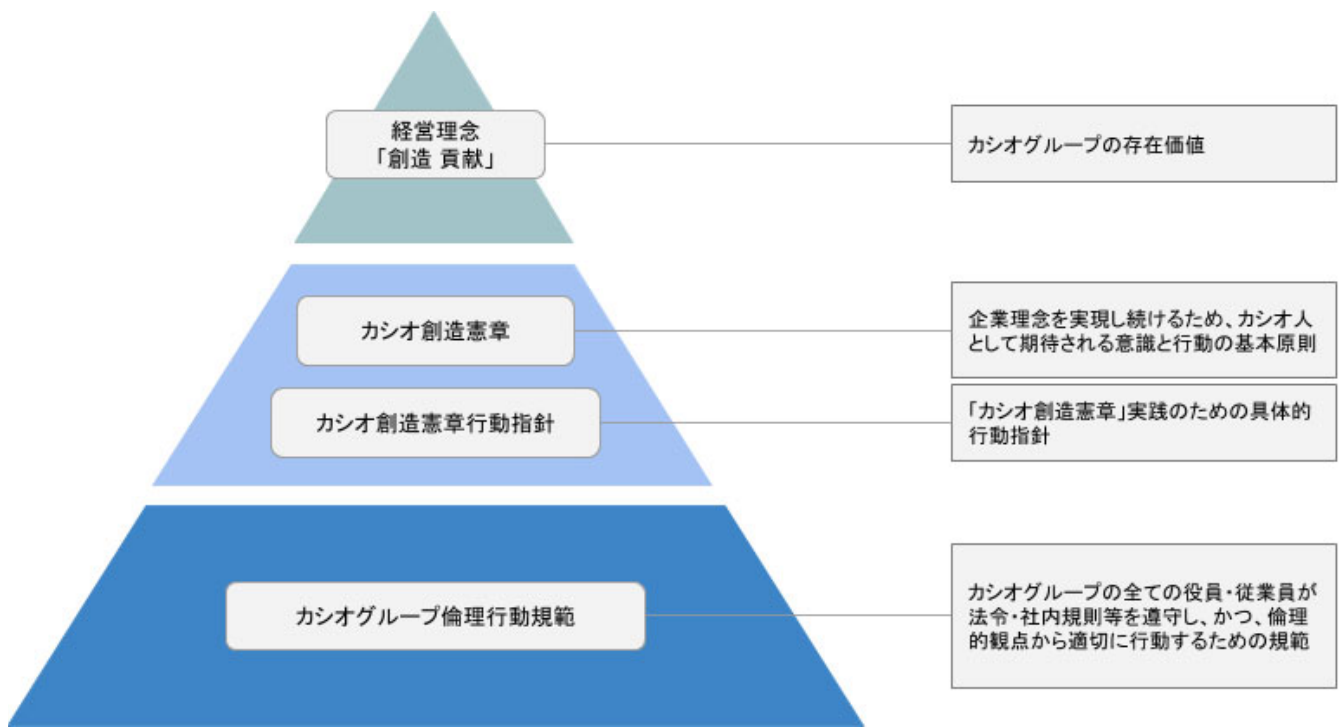
カシオグループにおけるリスクと機会

カシオグループは約12,000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、時代が変化の中で人事制度や職場環境が新たな要請に応えられない事態が生じた場合、企業組織としての活力が失われ、競争力を失いかねません。そこで企業として社会や従業員の変化に常に敏感であると共に、変化に適切に応じた職場環境の整備が重要であると考えます。

方針

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



「カシオ創造憲章」実現のために「倫理行動規範」にて以下が定められています。

働きやすい職場環境の構築

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

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

マネジメントアプローチ

体制

新しい企業風土確立に向けた人事改革

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

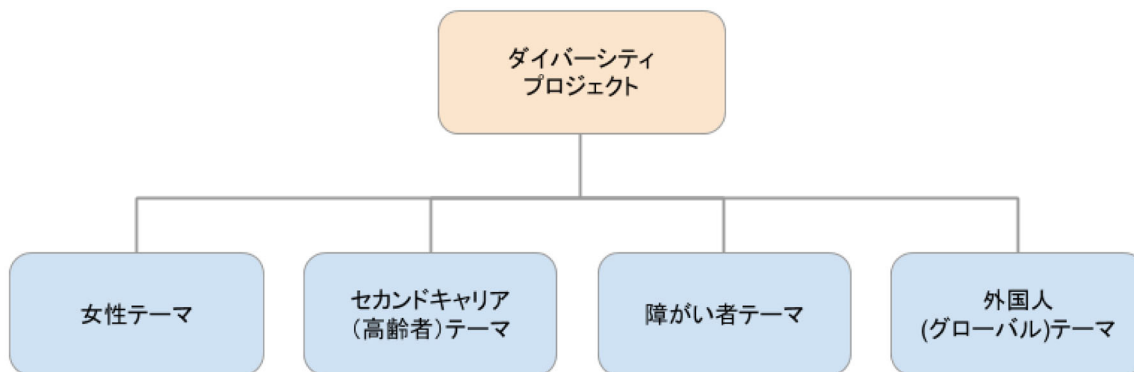
- ・ 全員で常に新しい顧客価値を生み出す革新的で活力のある職場づくり
- ・ 創造・変革行動を喚起し、貢献度、成果に適正に報いる処遇・評価システム
- ・ 社員の自律的な職務遂行とキャリア形成をサポートする人材開発システム

働きがい改革の推進

社員が働きがいを感じ、モチベーション高く働ける風土を醸成するために、働きがい改革プロジェクトを発足し、意識改革（風土の変革）、およびサテライトオフィスの設置等、人と人の交流が進み、イノベーションを生む環境の整備を推進中です。

ダイバーシティの取り組み

2013年10月より性別、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、生き生きと働いている状態を実現する為にダイバーシティの取り組みを実施。人事部主管でダイバーシティプロジェクトを発足し、「女性テーマ」、「セカンドキャリア（高齢者）テーマ」、「障がい者テーマ」、「外国人テーマ」の各テーマごとに分科会を進めてきました。その他には、高齢化問題に関連する介護問題対策・日本人が海外赴任をする場合のグローバルテーマの取り組みも進めています。



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

2018年度の目標とKPI	2018年度実績	評価	2019年度の目標とKPI
育児休業復帰率（90%以上）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業取得率100% ・ 育児休業復職率100% (正社員) 	◎	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業取得率 90%以上維持継続 ・ 育児休業復職率 90%以上維持継続 (正社員)
女性採用比率 20%以上 ※女性全体の採用を促すため、目標を再設定	2019年4月入社54名中、女性14名 (25. 9%)	○	女性採用比率 25%以上
障がい者法定雇用率（連結2. 2%以上） <ul style="list-style-type: none"> ・ 障がい者の積極的雇用と法定雇用率の達成 ・ 障がいの内容が多様化していく中、定着率向上に向けた施策の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ カシオグループ（国内連結）の雇用率1. 99%（2019/4/1現在） ・ ハローワーク、障がい者就職支援会社主催の合同面接会に参加 ・ 入社後フォロー制度や通勤支援制度の継続実施 	△	障がい者法定雇用率 連結2. 2%以上 <ul style="list-style-type: none"> ・ カシオ計算機9名の採用 ※人数はポイント制

活動実績

女性の活躍支援

カシオではあらゆる女性社員が能力を最大限発揮できることを支援する目的で継続的にさまざまな施策を積極的に推進しています。意欲と能力のある社員を積極的に登用し、女性の幹部社員数は2010年度の4名から2018年度は26名となりました。

今後女性の活躍を一層促進していくため、「2020年までに幹部社員数に占める女性比率を2倍とする（対2016年時点比率）」という目標を定めています。目標達成に向けて、女性幹部候補者層に対する昇進意欲喚起の施策実施や、若手女性のキャリア形成支援等の施策を積極的に推進していく予定です。

また、女性技術者の新卒採用比率がやや少ない年もあったため、「2018年度春入社より毎年、新卒採用の女性比率を技術系 20%以上 営業スタッフ系50%以上 全体で30%以上とする」という目標を定め、技術系女性への積極的PR等を行うことにより、女性エンジニアの応募者を拡大していく考えです。

女性幹部社員比率推移（カシオ計算機）

年度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
女性幹部社員数 (マネジャー数)	4(3)	13(5)	16(8)	20 (10)	20(9)	24 (10)	24 (11)	27 (10)	26 (11)
女性幹部社員比率 (マネジャー比率)	0.4% (0.9%)	1.3% (1.5%)	1.7% (2.1%)	2.0% (2.0%)	2.1% (1.9%)	2.6% (2.1%)	2.6% (2.3%)	2.9% (2.0%)	2.9% (2.3%)

※ カシオでは、幹部社員を「専門職」とし、組織を管理する「マネジャー」と、管理職以外の「スペシャリスト」に区分しています。

※ 「マネジャー」は課長相当以上の管理職のこと。

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。

障がい者のコミュニティづくりも進めており、改めて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、更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。

障がいの特性に合わせ、通勤時の安全性の確保や通勤による支障の改善等を目的として、「時差通勤」を可能にする「障がい者通勤支援策」を導入し、「障がい者に対する差別禁止と合理的配慮の提供義務の法制化」および障がい者の要望に対応しています。

障がいの有無にかかわらず、全従業員がやりがいを持って生き生きと働き、活躍している状態の実現を目指します。チャレンジ精神にあふれ、創造性を発揮したいという意欲のある方を積極的に採用して、活躍の場へと導いていきます。

障がい者雇用率推移（カシオ計算機）

障がい者雇用率を更に高めるために、採用強化を推進しています。

	2016年4月1日	2017年4月1日	2018年4月1日	2019年4月1日
カシオ計算機	1.84%	1.87%	1.98%	1.88%
国内 カシオグループ	2.04%	2.00%	2.14%	1.99%

外国籍従業員の活躍支援

外国籍従業員が入社後も安心して長く働き続けられるための職場環境づくりに取り組んでいます。食堂メニューの英語併記や宗教戒律としての食事制限に対応するための肉の種類イラスト掲載、母国の重要な行事への参加や数年に1度は母国で家族や親戚に会う機会を設けることを目的とした特別休暇の付与、イスラム教徒の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、様々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、高年齢者雇用安定法の改正に伴い、定年退職する従業員に対する就業機会の提供と蓄積したスキル・ノウハウのグループ内有効活用を目的とした「シニア社員制度」があります。「シニア社員制度」では、社員時代の実績や定年後に担うべき役割責任に応じて適正な処遇にて継続雇用を行っており、高齢者が今までに培ったスキル・ノウハウを活かして、カシオグループの中で更に活躍することができる職場作りを進めています。今後も更に高齢者がより活力をもって活躍できる職場作りを推進していきます。

シニア社員任用時の役割明確化

再雇用後の新処遇で働く本人のやりがい獲得と、シニア社員の更なる戦力化を目指し、再雇用の処遇条件を提示する際に、個人ごとに、会社の考える、本人の保有スキルや経験、及び、それを活かした仕事内容や役割を、期待とともに書類に明記し、通知しています。

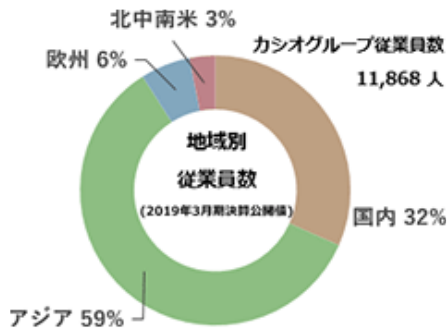
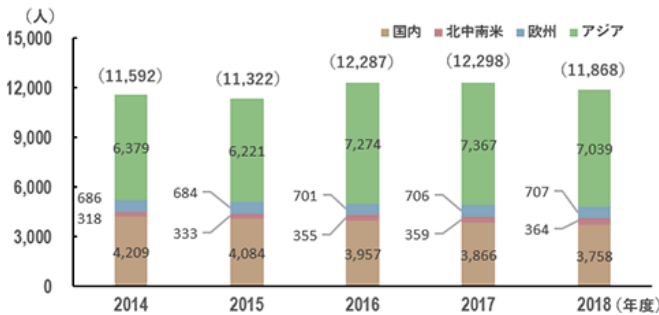
50、60代のキャリアを見据えたキャリア検討必要性の意識付け

カシオでは役職定年やシニア再雇用後は、それまでと役割や処遇が変わります。処遇変化後も引き続き、生き生き働くためには、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。毎年53歳、58歳を迎える社員を対象に「ライフプランセミナー」を開催し、その中では、年金制度・退職後の生活費・税金・健康などの「経済プラン」、定年前に起こる役職定年・再雇用を含めた「キャリア開発プラン」を説明しています。

現地人材の積極的登用

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

国内外従業員数（グローバル比率） ※正社員



開かれた採用への仕組み

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

また、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、日本各地の大学に赴いて任意参加の説明会の実施、WEB媒体での会社紹介セミナー動画の公開、海外留学中の日本人留学生を対象とした選考イベントに参画するなど、学生がエリアや学業の都合によって不利とならないよう、多くの学生への機会提供に努めています。

インターンの実施

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

公正な評価・処遇の実現

カシオの人事制度は、「公平／公正」であることを根底に置き、周辺環境の変化とともに、常により良いあり方を目指しています。その中で、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。加えて下記を重視する視点としています。

- ・ 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

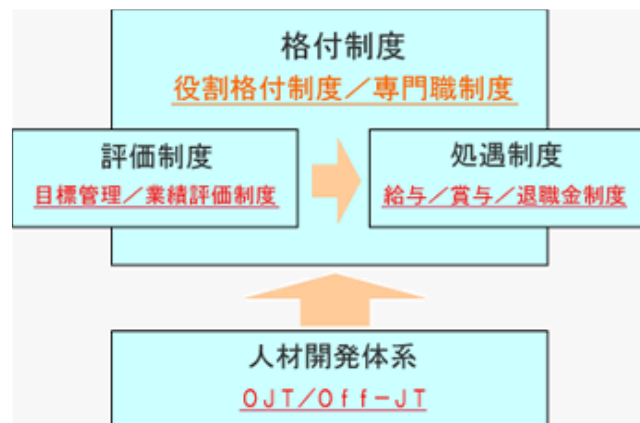
前述の方針に加えて、これらの視点も重視し、革新的な人事政策を進めていきます。そして、その遂行を通じて、社員の成長・活性化と会社の拡大発展を、最高の状態で両立させることを目指します。

公平な人事制度の設計及び運用により、学歴/勤続年数/性別にとらわれず、役割のレベルに応じた公正な格付・評価・処遇を実現しています。

評価制度においては目標管理も重要と考えており、Webを活用し上司、部下で目標の共有を図っています。また、上司・部下以外に、同僚とも目標を開示し、相乗効果、イノベーションの促進にも役立てています。

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。評価の通知は、目標管理による評価表を使用して行うことでその透明度を高め、納得性の高い評価実施を促進する仕組みとしています。

人事制度体制 全容図



公正な評価・処遇のための教育

制度をより公正かつ適正に運用するために管理職に対し評価者研修の受講を義務付けており、評価／指導／面談スキルの向上に努めています。

さらに、社内Webサイトでは、評価・処遇制度の概要について掲載し、全社員に周知徹底を図っています。なお、評価者だけでなく、労働組合とも連携し、「目標設定・評価面談ハンドブック」を作成し、上司、部下双方の理解を深め、公正な運用を実現しています。

社員情報データ

国内社員数（2019年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	2,384	712	3,096 (82%)
女性	458	204	662 (18%)
計	2,842	916	3,758

(参考)

非正規雇用	523	667	1,190
-------	-----	-----	-------

国内採用者数（2019年4月1日）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	40 (74%)	13	53
女性	14 (26%)	3	17
計	54	16	70

国内平均勤続年数（2019年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	19.7	18.4	19.4
女性	14.9	22.5	17.3
計	18.9	19.1	19.0

国内平均年齢（2019年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	47.8	49.6	48.2
女性	41.8	47.8	43.6
計	46.8	48.7	47.3

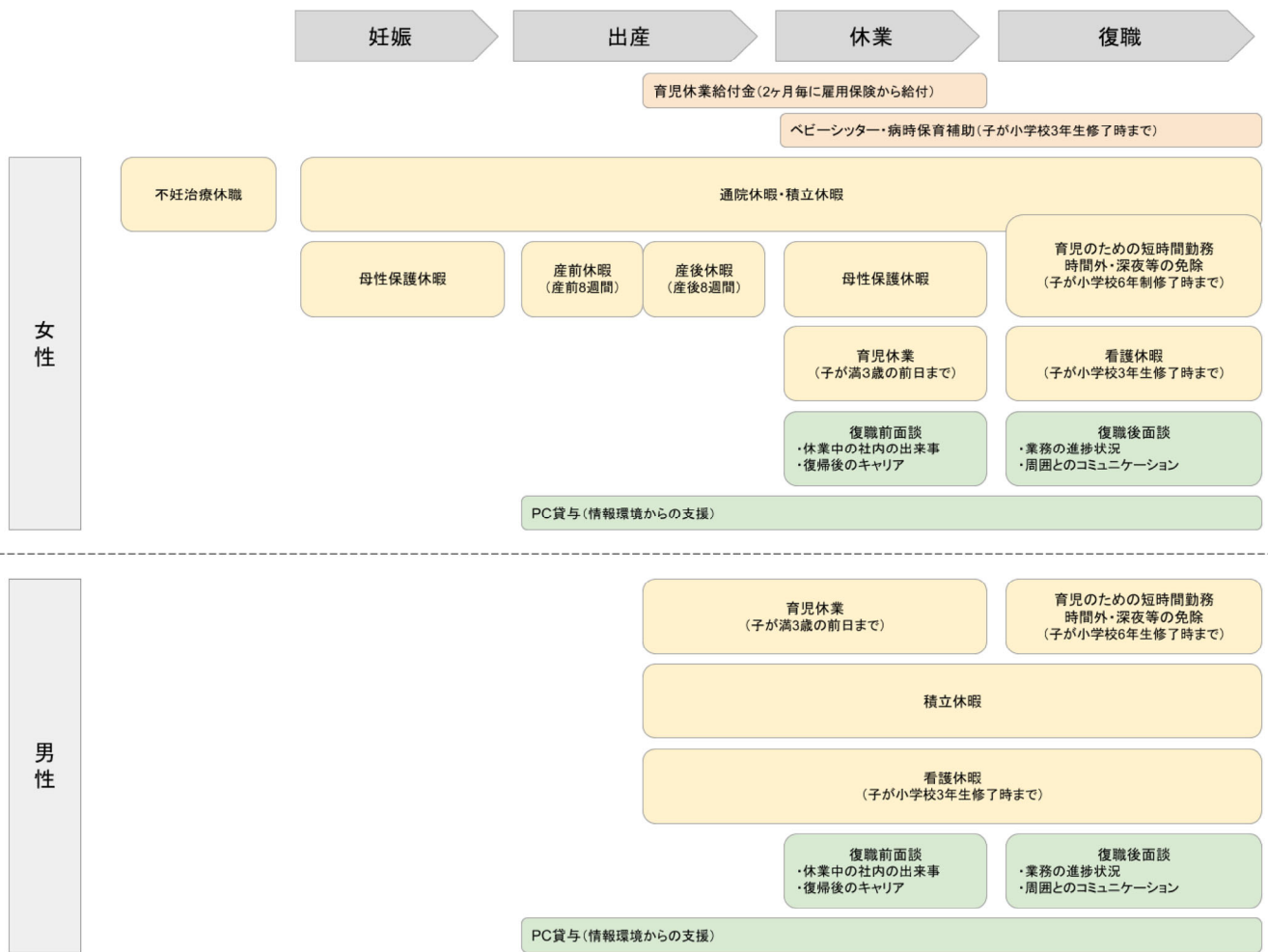
ワーク・ライフ・バランス支援の取り組み

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。

仕事と育児の両立支援

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

育児支援制度の仕組み（カシオ計算機）

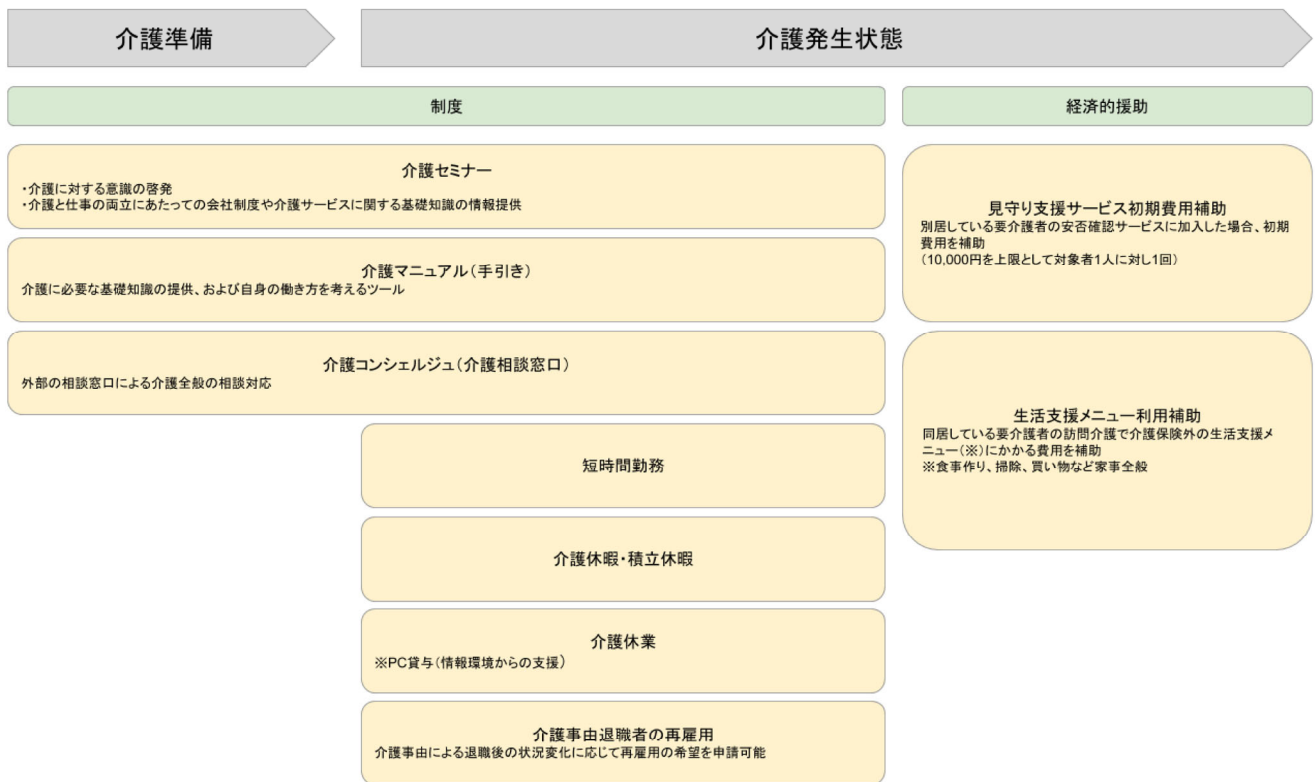


仕事と介護の両立支援

介護の問題は誰にでも起きうる事であり、しかも突然発生します。カシオでは、介護と仕事の両立を会社が出来る限り支援し、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、突然やってくる介護に対応できる知識を身につけてもらうために、介護に関する基本的な情報を従業員に提供する「仕事と介護の両立支援セミナー」を2015年より毎年実施しており、全国の営業所とWebで同時中継を行い、多くの社員が参加しています。2018年は過去参加者より要望の多かった「体験談から学ぶ在宅介護」をテーマに、法律改正があった介護保険制度について説明した後、多くの方が直面する在宅介護での注意すべきポイントを、体験談に基づいて情報提供を行いました。終了後の受講アンケートでは、97%が参考になったと回答しました。介護は従業員にとって非常に身近な問題であり、周囲と連携して仕事と両立することが大切であると考えます。

介護支援制度の仕組み（カシオ計算機）



育児・介護関連の休業・休暇取得人数および取得率（カシオ計算機）

	取得者数（）内は男性				
	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
育児休業制度	45(1)	46(0)	55(0)	69(2)	67(7)
育児休業の復職率	100%	100%	100%	100%	100%
介護休業制度	2(2)	3(1)	3(2)	5(2)	4(3)
育児・介護による短時間勤務	76(0)	77(0)	78(1)	85(0)	92(2)
看護休暇	6(1)	13(1)	15(2)	23(4)	21(2)
介護休暇	3(2)	3(2)	4(4)	8(5)	6(5)

※育児休業の復職率は臨時従業員を除く

時間有給休暇制度

全従業員を対象に年次有給休暇を1時間単位で取得できる制度を導入しており、半日休暇との組み合わせも可能にし、効率よく柔軟に活用されています。

<利用者の声>

- ・ 運転免許の更新で昼休み前に1時間の有休を取得
「仕事の合間に私用で抜けるには、半休を取るしかなかった。時間単位で休みを取れると効率的で、時間を持て余すことがなくなりました。」
- ・ 2歳の長女がいる女性社員。予防接種や保育所の保護者会などで利用
「子どもの急病に備え有休は無駄に使えない。短い単位で取れるのは便利。」
- ・ 趣味の野球観戦のため1~2時間早く終えたいときに重宝
「仕事のメリハリが付き、リフレッシュできるので仕事にもプラスになっています。」

有給休暇取得率（カシオ計算機）

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
有給取得率	65.5%	71.1%	72.2%	74.9%	75.5%

その他の休業・休暇制度

制 度	概 要
積立休暇	付与から2年が経過し失効する年次有給休暇を、年4日、最大30日まで積立が可能。本人の私傷病、家族の介護および看護、母性保護措置、ボランティア活動などに利用できる。
リフレッシュ休暇	勤続10年/20年/30年経過時に5日間の休暇が支給される。
配偶者海外赴任帯同休職	配偶者が海外赴任する時に、海外へ一緒に帯同する時に、3年を上限に休職することができる。
不妊治療休職	不妊治療をする場合に、通算1年休職することができる。
時間代休	時間外勤務や休日勤務をおこなった時間は、翌日以降の就業時間を15分単位で代休取得することが可能。時間外等の割増手当部分は別途支給される。

生産性向上の取り組み

2007年の「時間外ゼロ運動」に始まり、全ての従業員がワーク・ライフ・バランスを維持しながら生き活きと働く環境を作る「Smart Work活動」に改め、長時間労働の削減に努めています。

1ヶ月あたりの平均時間外実績推移（カシオ計算機・国内グループ会社）

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
時間外労働時間（連結）	16.1時間	15.7時間	14.7時間	13.4時間	12.2時間
年間総労働時間（単体）	1,950時間	1,931時間	1,917時間	1,905時間	1,891時間

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おります。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「中央労使懇談会」や「事業労使懇談会」、「営業支部労使懇談会」など、さまざまな規模・範囲で、各種定例の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、労働協定で定められており、労使双方の課題認識を共有し、十分な期間を持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）

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
全社員に対する割合	64%	64%	64%	65%	65%
管理職を除く割合	97%	98%	98%	98%	97%

人材育成

考え方

社会的背景

事業環境が急激に変化する中で、企業がその変化に柔軟に対応していくためには、今後は特定のスキルに特化した人材ではなく、多様な職務に対応できる人材を育成していくことが、組織力強化や生産性向上に繋がると考えています。



方針

カシオでは、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に階層別研修を用意しています。また、時代の変化にあわせてその時々で必要となる先端技術やトレンド等については、職種別研修やスキル付与の研修、社内セミナー等で、幅広く身につけられる機会を提供していきます。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。

マネジメントアプローチ

体制

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

活動実績

人材開発体制の概要

人材育成体系

		OJT		Off-JT				表彰制度 その他
		現職プロ化施策	適性配置施策	選抜型研修	階層別研修	スキル 選択型	その他	
統轄部長 主席	4等級				マネジャー 多面評価 制度			ライフプランセミナー
部門長 副主席	3等級				新任マネジャー 研修			
所属長 主管	2等級		ジョブチャレンジ制度	所属長キャリア アップ研修	リーダー 多面評価制度	スキル 選択型 研修 （対人・思考・技術）	先端技術セミナー・語学研修・通信教育 技術系販売派遣制度	各部門 職能別 研修
副主管	1等級				G3キャリア アップ研修			
G3		仕事ぶり評価	育成者課制度	キャリアアロードマップ	G3受験者 研修			テクノパワー・社長賞
G2								
G1-2								
T	G1-1	OJT-MAP 新人指導主任			2年目研修 フォロー研修 新入社員研修			
シニア社員								

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

人材開発体系は、OJT（実務を通じたスキルアップ）を重視し、Off-JT（研修制度）を理論習得などの補完的な位置付けとしています。

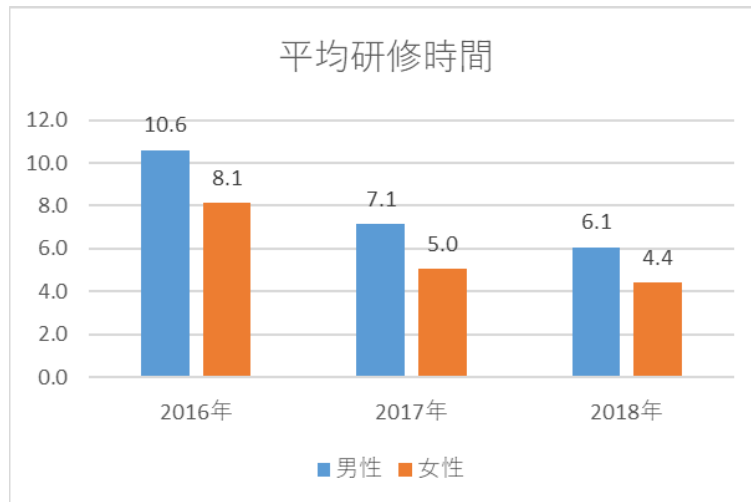
人材開発体系は社内格付制度の全階層に対して、必要な育成施策を実施していますが、常に改善・拡充に努めています。中でも、「現職プロ化施策」と「階層別研修」は、該当するすべての社員に適用しています。なお、社内イントラネット上の人材育成のページには、各種制度の説明とともに、制度を利用した社員の声を掲載しており、成功例や好事例を知ること、制度の利用促進と啓発支援に努めています。

また上記体制以外にも、53歳、58歳を対象とした「ライフプランセミナー」を国内の全グループを対象に開催（2018年度は 53歳 127名、58歳 118名 総勢 245名）。今後のキャリア、能力開発を始め、定年時の退職金や年金制度、再雇用制度、健康管理など、60歳以降のシニアライフに向けたサポートをしています。今後は上記内容に加え、定年後のキャリア支援を更に充実させていく予定です。

年間平均研修時間（カシオ計算機）

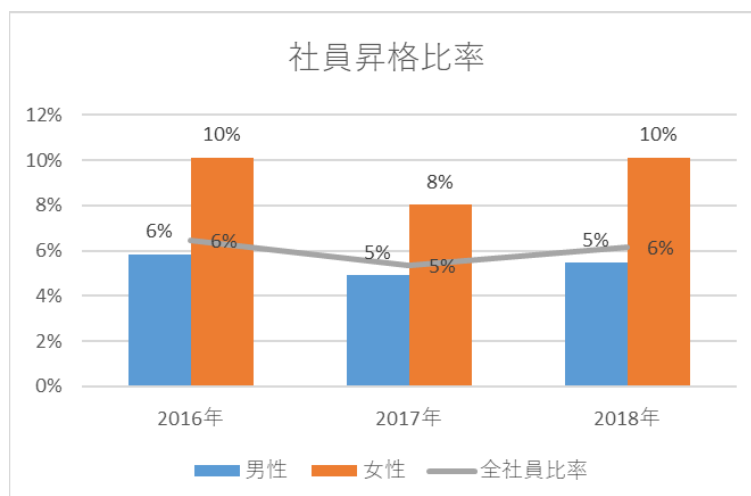
現在、育成施策全体の見直しを行なっております。思想が浸透した研修や、内容が重複する研修は廃止し、強化すべきものについては、今後順次追加を行っていきます。

（これらの見直しの影響により、2017年度は平均研修時間が減少しています）



「※選抜型、階層別、スキル選択型研修」

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



人材の活用と育成に関する点検・検査

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

2017年度の総括と今後の課題

2017年度は、スキル選択型研修に社外公開講座を導入し、必要スキルが幅広く習得できる体制を構築しました。また、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実施しているテクノパワーについて、全エンジニアが参画できるイベントとして内容を刷新しました。2018年度は研修体系を大きく見直す予定としており、マネージャー教育の刷新や社員のキャリア開発等の強化を図っていきたいと考えています。

主な制度の紹介

キャリアチャレンジ制度

社員が定期的に自己のキャリア・スキル・挑戦意思を会社に登録し、上司の育成方針とともに、今後の配置計画において重要な参考とするものです。現職で挑戦したいテーマ等も登録し、上司と共有することで、社員が生き生きと活躍する職場環境の実現にも役立てています。

キャリアチャレンジAdvanced

現職が一定期間以上の社員が、自己の成長と会社へのさらなる貢献を目的に、新しい能力が要求される環境/職務への挑戦を希望する場合、希望部門のニーズに適合すれば優先配置する制度です。連結グループ会社にも徐々に拡大し、チャレンジ希望は毎年増加しています。引き続きグループ内の活性化を促進していきます。

連結人材公募制度

会社のビジネスニーズと社員のキャリア志向の両立を図り、会社が公募した職務への応募者を選考の上、適材を優先的に配置する制度で、グループ会社を含めた連結展開を行っています。

新入社員研修／フォロー研修／キャリア開発研修

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年後・2年後・3年後にそれぞれ実施しています。

スキル選択型研修

一般社員全般を対象として、業務遂行に必要な多様なスキルを効果的かつ効率的に体得する事を目的として制定したもので、社内講座、社外公開講座のさまざまな研修コースから必要なものを選択して受講できる研修体系です。対象とするスキルは「専門スキル」「戦略スキル」「対人スキル」の3系統に分類されています。社内実施の研修は異なる職種の社員が同じ研修を受講することで、社内ネットワークづくりの場としても機能しています。

テクノパワー

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

社内セミナー

社外の先端技術の第一人者や革新的な製品開発・事業創造を成し遂げたイノベーターによる講演会です。主に技術開発者に対して、技術動向やトレンドの理解/開発マインドの高揚・挑戦意欲の醸成を図る事を目的としています。テーマは、独創性・技術水準が高い先端技術動向や新商品を生み出す為の発想法、近年は技術トレンドに留まらず多面的な視点から選定し、開催しています。毎回平均約200名の社員が参加しています。

語学研修・語学検定

社員の語学力向上を目的にオンライン英会話研修や、スピーキング/ライティングセミナーなど社員のニーズに合わせ多様な形式で語学研修を実施しています。TOEICやVERSANT等の語学検定も年3回実施しており、効果測定の機会を継続的に設ける事で学習意欲を促進しています。

適材適所の実現

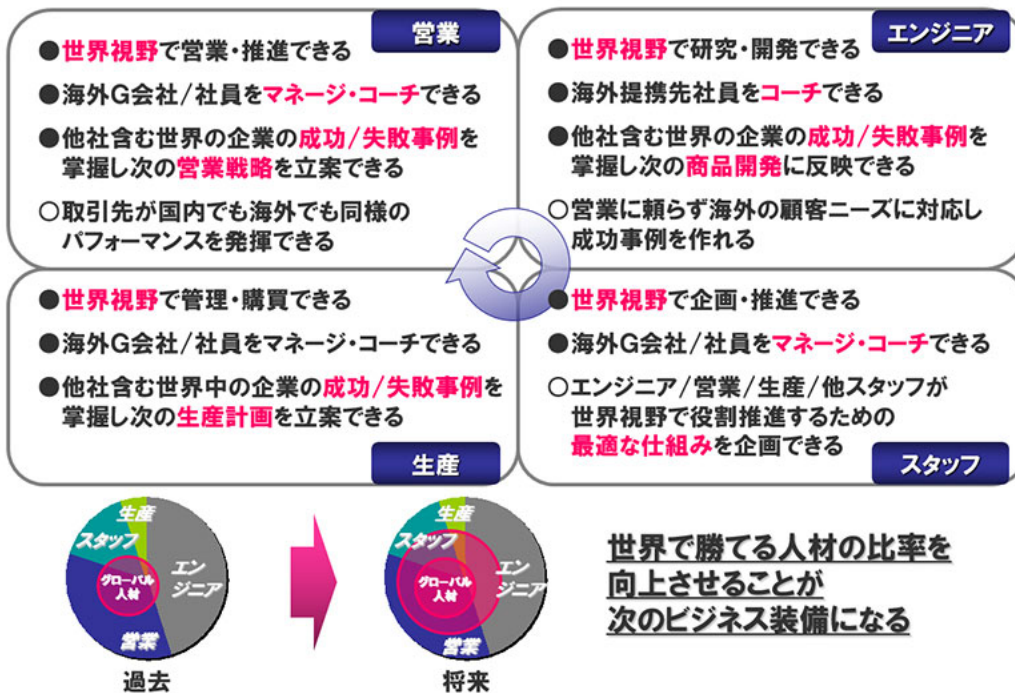
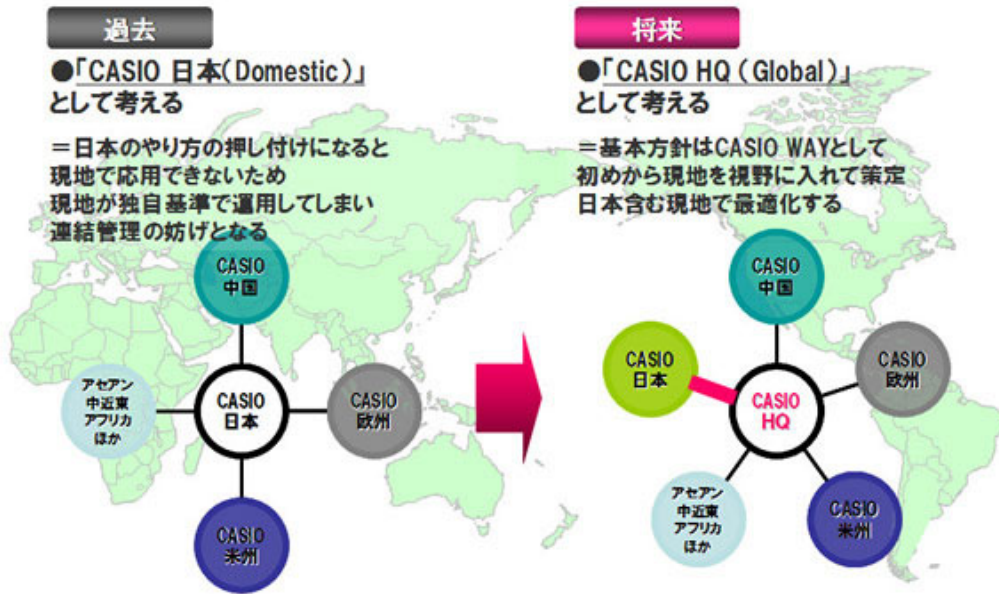
2019年度よりジョブチャレンジ制度を導入し、本人意思を重視した適材適所の実現、自律的キャリア形成を支援していきます。また、希望者にはキャリア面談を実施し、自己のキャリア方向性を検討するにあたっての支援を適宜行っています。さらに、各部門長には、配下の人材開発情報が網羅的に確認できるイントラネット・データベースを公開しており、部門内育成に積極的に活用しています。また、本人のチャレンジを通常の業務にも反映しやすくするために、チャレンジしたい業務を申告し、上司と共有を図り、業務分担、ローテーション等に役立てています。

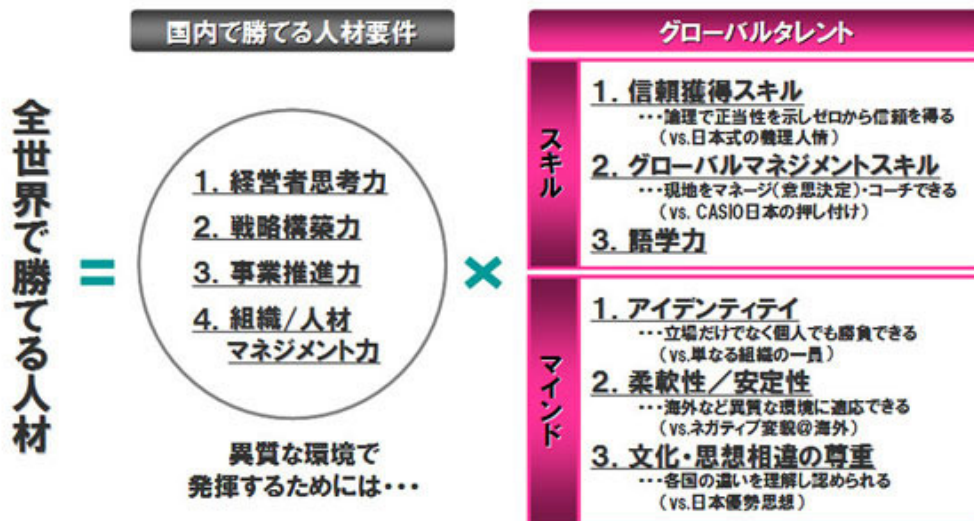
グローバル人事戦略

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。この海外事業拡大へ向けて、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、様々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。

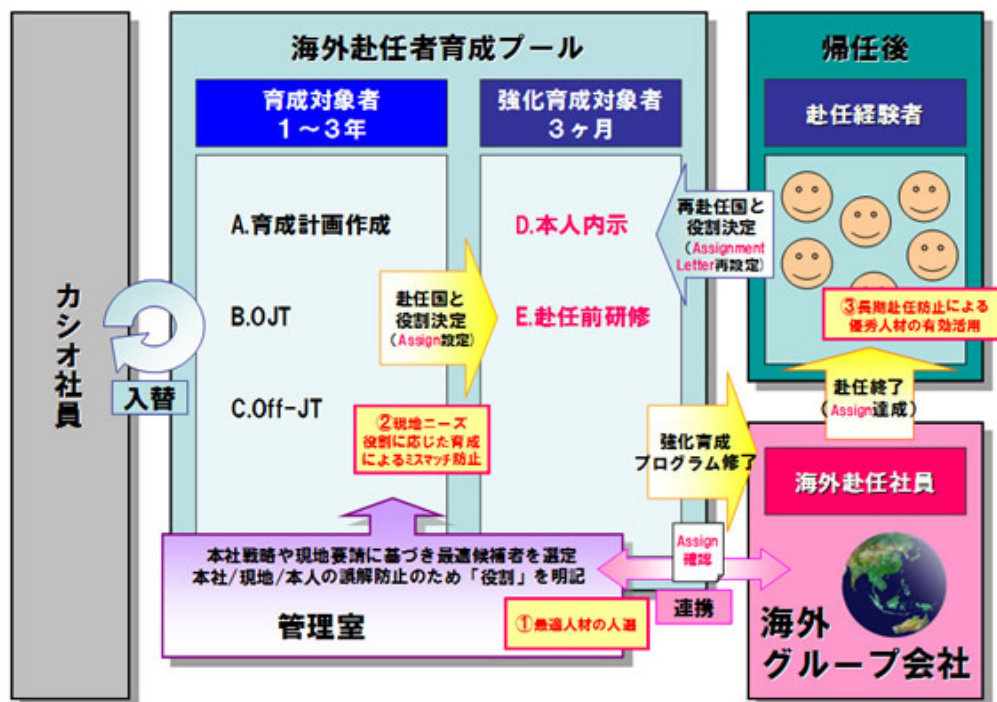




海外赴任者役割基準の構築

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。

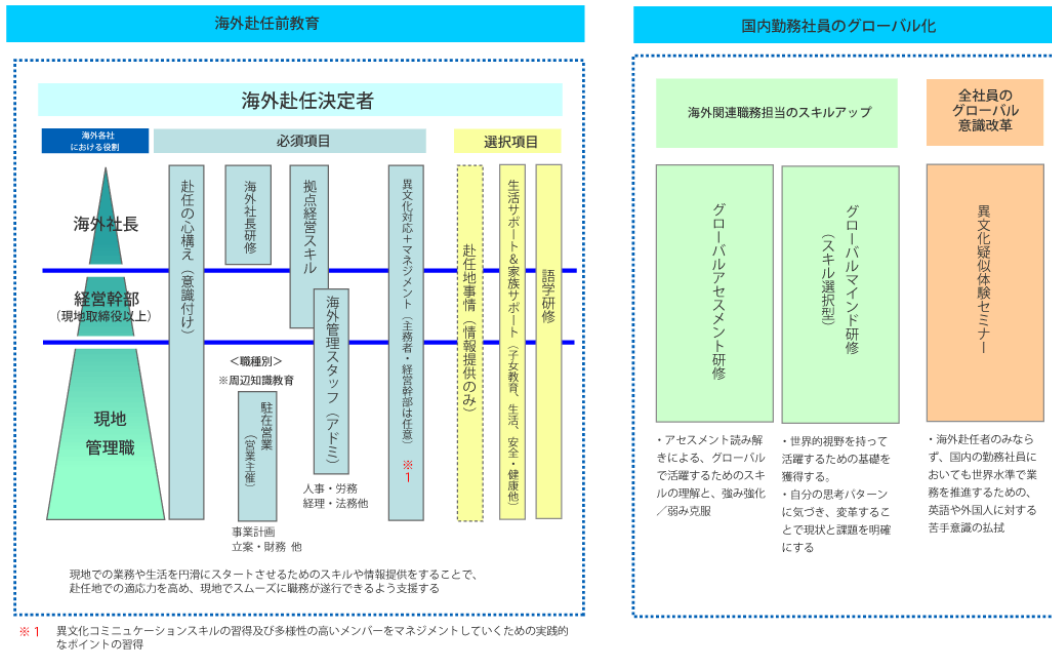
海外赴任基準表の活用イメージ図



海外赴任決定者に対する現地情報提供や異文化マネジメント力の醸成

赴任決定者に対し、赴任先ミッションに応じた階層別の育成を体系的に実施しています。経営トップに対する「海外社長研修」、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」を行なうほか、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。

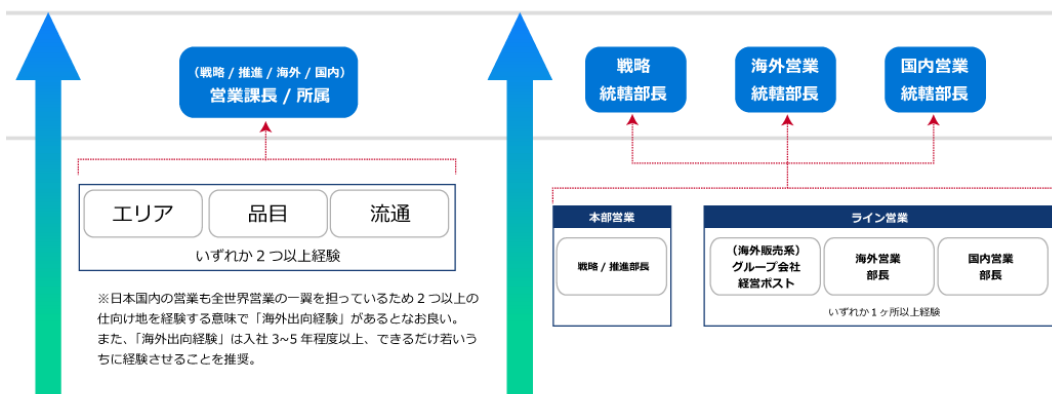
赴任前研修体系



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)

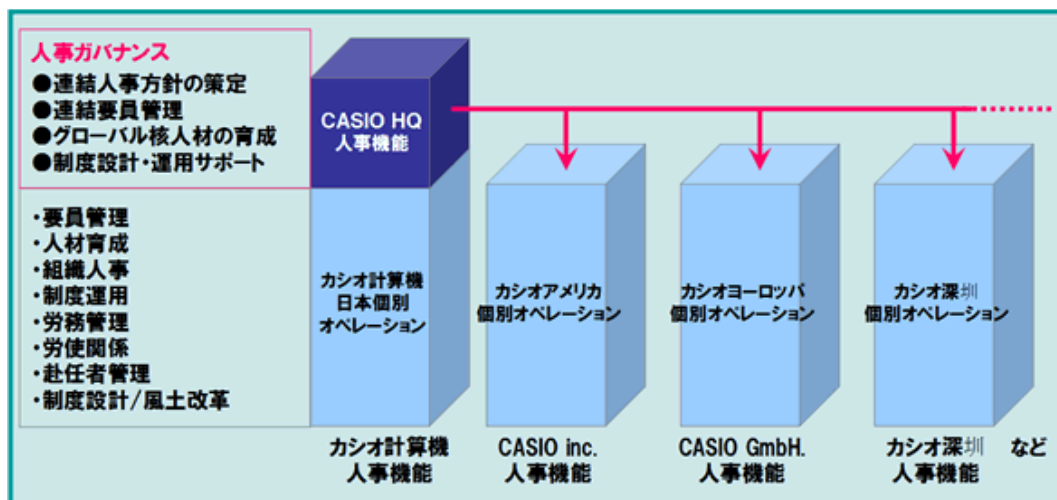


海外グループ会社の人事機能強化

海外事業拡大に伴い世界各地で急増・拡大している海外グループ会社では、今後ますます人事機能の強化が重要課題となってきています。そのような環境下において、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、法律等を考慮した、各社に最適な人事制度を再構築するなど、全世界の人事理念やノウハウ共有によるグループ全体の人事機能強化に取り組んでいます。

グローバル人事ガバナンス体制

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行っています。



労働安全衛生

考え方

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。

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。海外グループ会社においても、当該国の法規制を遵守し、同様に対策を行っています。

方針

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

「カシオグループ 健康保持・増進に関する基本方針」

私たちは、健康を保持・増進するための取り組みに積極的に参画します。
また、自分自身の健康だけでなく、周囲の健康にも配慮します。

マネジメントアプローチ

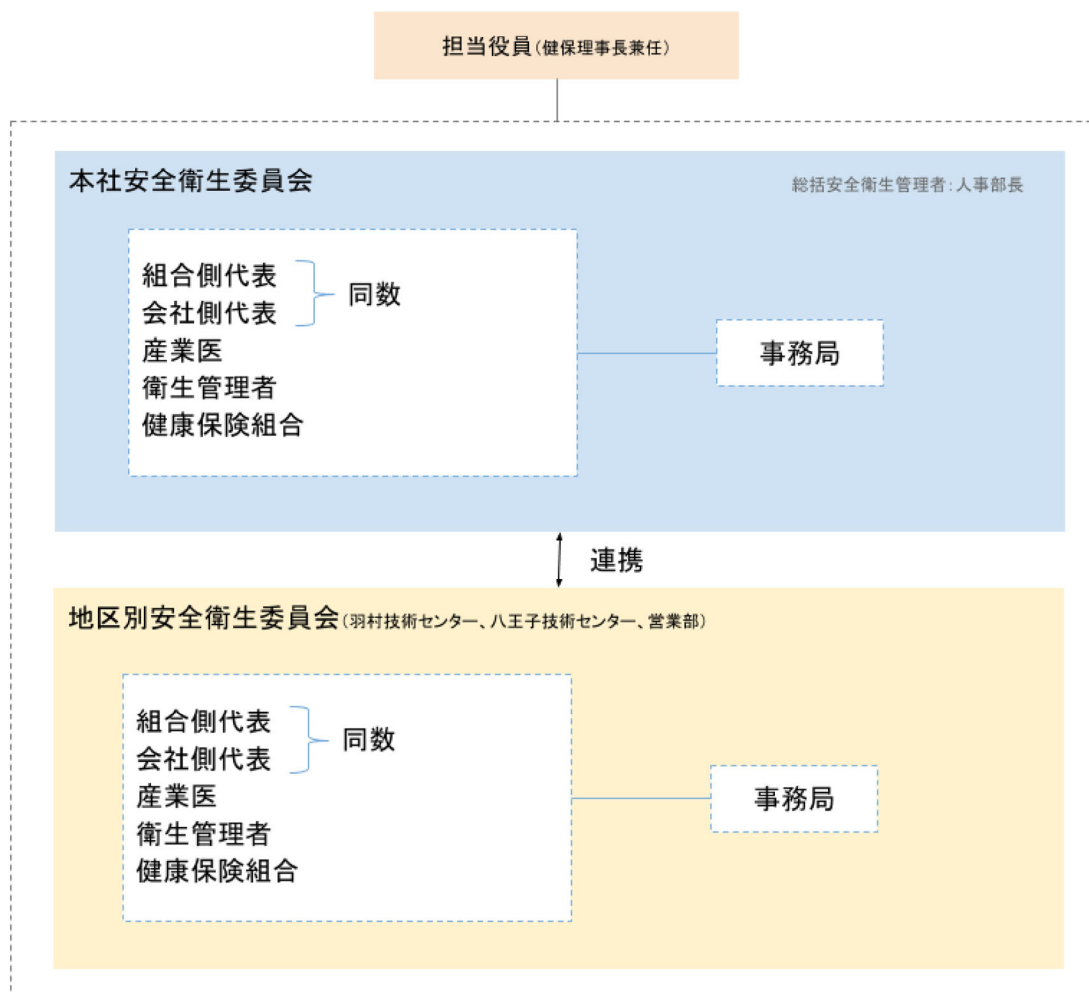
体制

安全衛生・健康管理体制

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

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

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



マテリアリティのKPIと実績

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

2018年度の目標とKPI	2018年度実績	評価	2019年度の目標とKPI
定期健診の事後措置実施率80%以上 <ul style="list-style-type: none"> 未受診者への受診勧奨強化 健康な従業員、健診結果改善者、有所見者の再検査実施者にポイント付与し、ポイント分に相応する健康関連商品を提供する健康増進報奨制度の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 事後措置実施率 80.6% 健康な従業員、健診結果改善者、有所見者の再検査実施者にポイント付与し、ポイント分に相応する健康関連商品を提供する健康増進報奨制度の実施 	○	定期健診の事後措置実施率80%以上
ストレスマネジメント <ul style="list-style-type: none"> メンタル不全率の実態把握（ストレスチェック結果と合わせて分析） 新入社員・役職者向けEラーニングの実施 若手向け仕事術レベルアップ研修（セルフマネジメント含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 連結でのメンタル不全率の把握（年度末） 新入社員（中途入社者含む）、役職者向けEラーニングの実施（7、12月に実施） 若手向け仕事術レベルアップ研修（セルフマネジメント含む）（6月） 	○	<ul style="list-style-type: none"> メンタル不全率の実態把握 新入社員・役職者向けEラーニングの実施 若年向け仕事術レベルアップ研修の実施（8月）
ストレスチェックの実施 <ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握 高ストレス者及び希望者に産業医面談の実施 健康リスク率の部門別の把握 職場分析とフィードバックの実施 ストレスチェックを活用した職場改善の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握（11月） 希望者への産業医面談の実施（11月～2月） 健康リスク率部門別の把握（3月） 職場分析とフィードバックの実施（3月） 	○	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握（2月） 希望者への産業医面談の実施（2月～4月） 健康リスク率部門別の把握（4月） 職場分析とフィードバックの実施（5月）

活動実績

定期健康診断

定期健康診断は法定項目にとどまらず、社員の健康保持、習慣病予防のための項目を多数追加して実施し、受診率も毎年ほぼ100%となっています。定期健診では、高精度レントゲンが可能なデジタル健診車を使用、35歳以上の従業員は病院での受診とし、胃部検診は高精度レントゲンと内視鏡の選択制にしています。さらに40歳以上の従業員の希望者は人間ドックを受診できるようにしています。事後措置についてもルールを統一化し、有所見者の事後措置実施率の向上を図っています。また、従業員一人ひとりの健康意識を啓発・促進することを目的に、予め定めた目標の達成者に対してポイントを付与する健康増進報奨制度を導入しています。ポイントは健康関連商品と交換することができます。また、海外赴任者に対しても年1回の定期健康診断を義務付け、結果に基づいて産業医による指導が行われています。

生活習慣病対策への取り組み



減塩メニュー

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

禁煙への取り組み

カシオでは、禁煙に対する取り組みを全世界で進めています。国内グループ会社にて、全社敷地内を禁煙としており、就業時間中は社内外を問わず禁煙としています。禁煙に対する具体的な取り組み方法については、カシオ健保からWebにて情報提供しています。

感染症対策への取り組み

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

過重労働対策への取り組み

従業員の健康管理および36協定遵守のため、毎月、全従業員の個人別時間外実績と部門別の時間外実績の管理を行っています。また、長時間労働による疲労の蓄積からの健康障害を防止し、労働時間を適正にするため、80時間以上/月の時間外労働を行った全ての従業員（管理職含む）に対して産業医との面談の実施を義務付けており、健康状態の確認・助言・指導を行っています。労働に起因する健康障害を未然に防ぎ、労働時間の適正化を会社として取り組んでいます。

メンタルヘルス対策への取り組み

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

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

労働災害の防止



本社防災

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

過去5年間の労働災害（カシオ計算機）

年	労働災害度数率 ^{※1}		労働災害強度率 ^{※2}		死亡者数
	カシオ	製造業	カシオ	製造業	
2014年	0.79	1.06	0.01	0.09	0
2015年	0	1.06	0	0.06	0
2016年	0.39	1.15	0	0.07	0
2017年	0	1.02	0	0.08	0
2018年	0	1.20	0	0.10	0

※1 100万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。

※2 1,000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
2014年	10	4	14	4	4	4	6
2015年	5	5	10	0	0	0	10
2016年	6	8	14	2	0	2	12
2017年	3	10	13	0	2	1	10
2018年	5	3	8	0	3	1	4

人権の尊重

考え方

社会的背景

近年、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。



カシオグループにおけるリスクと機会

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CSR課題として認識し、人権に関する国際行動規範に基づき、取り組みを強化していきます。

方針

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

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

＜カシオグループ 人権に関する重点課題＞

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

これら規範、方針については、定期的に見直しを図っており、英国現代奴隷法の施行等カシオグループを取り巻く人権尊重に係る社会環境の変化を踏まえ、2016年11月1日に一部改定いたしました。

今後も、これら規範、方針の周知徹底を図り、取り組みを進めていきます。

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

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

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

[「カシオグループ倫理行動規範」](#)

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

[「サプライチェーン・マネジメント」](#)

マネジメントアプローチ

体制

サステナビリティ推進部、人事部、サプライチェーン統轄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

2018年度の目標とKPI	2018年度実績	評価	2019年度の目標とKPI
(1) 人権課題チェックとフィードバックの実施：全生産系グループ会社 (100%)	人権課題チェックとフィードバックの実施：全生産系グループ会社29社に実施 (100%完了)	○	(1) 人権課題チェックとフィードバックの実施：全営業系グループ会社 (100%)
(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施：カシオ計算機 (100%)	2018年は未実施 (0%)	○	(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施：サステナビリティリーダー入れ替えに伴い、カシオ国内グループ全体 (100%)
(3) 苦情処理の仕組み整備 ①国内：認知度UP (継続) ②海外：窓口・ルートの周知・徹底	2017年4月、全グループ会社を対象に「公益通報制度の周知」を目的としてeラーニングを中心に教育実施	○	(3) 苦情処理の仕組み整備：仕組み確立と全面稼働

活動実績

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及び人権教育のツールとすべく、デンマーク人権研究所の「人権コンプライアンス・アセスメントチェックツール」を参考に有識者の助言を得ながら、カシオ独自の「人権チェックツール」を策定。2014年は、カシオ計算機を含め国内外のグループ会社において上記の人権に関する重点課題への取り組み状況の棚卸（「人権課題チェック」）を行い、事務局にて課題分析の上、その結果をグループ各社にフィードバックしました。2016年以降は、生産系グループ会社・営業系グループ会社に区分し、1年おきに交互に「人権課題チェック」を実施しています。2018年度は上記の人権に関する生産系グループ会社8社に「人権課題チェック」を実施し、事務局からフィードバックを行いました。

なお、2018年に実施した生産系グループ会社8社については、同じ評価項目に関し、不適合総数が2016年の33から26に減っており、7の改善がなされたと評価しています。

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。

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社内教育を実施しています。2018年度は、年に一度実施するCSR学習の中で、カシオのマテリアリティ（CSR重要課題）の1つとして「人権の尊重」をとりあげ、「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」や身の回りの人権などについての教育を実施し、理解度についての評価を行いました。

また、2019年6月にカシオ計算機と国内グループ会社で合同開催の「サステナビリティリーダー・ミーティング」（約100名が参加）において、認定NPO法人ACEの白木事務局長をお迎えし、「ビジネスと人権」をテーマにご講演いただくとともに、ワークショップを行ないました。

この「サステナビリティリーダー・ミーティング」の内容は、参加したサステナビリティリーダーが、所属する部門にフィードバックし、内容の周知と理解を図っています。

その他、2018年度、カシオは「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)」のヒューマンライツ・デューディリジェンス分科会にメンバーとして参加し、人権尊重や人権デューディリジェンスに関する理解を促進しました。

セクシャルハラスメントおよびパワーハラスメントの防止

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

従業員相談窓口の設置

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

[公益通報ホットライン](#)

社会貢献活動

考え方

社会的背景

昨今、社会の課題が高度化・複雑化する中、社会的に大きな影響力を持ち、社会の一員である企業に対し、社会貢献活動の拡大に対する社会からの期待が一層高まっていることをカシオとして認識しています。



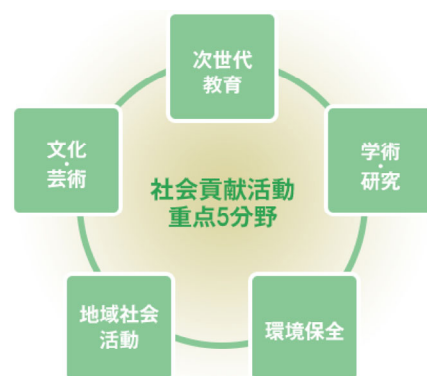
カシオグループにおけるリスクと機会

そのような中、カシオは良き企業市民としてステークホルダーからの信頼を失わないよう、基本方針のもと、社会貢献活動に積極的に推進し社会課題解決に貢献していきます。

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。



マネジメントアプローチ

体制

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

活動実績

次世代教育

本業を通じた教育貢献

カシオでは、関数電卓を中心とした教育事業におけるゴールを「事業を展開する地域の学生の学力向上」と明確に定め、現在、30カ国以上で「GAKUHAN」という名のもと、製品を通じた教育貢献を行っています。

GAKUHANの代表例として挙げられるのが関数電卓です。カシオの強みは、教育現場の声を吸い上げた開発と各国の言語や数学のカリキュラムに合わせた高いカスタマイズ性です。もともと世界展開を前提に開発しているため、出荷時に現地の工場レベルでソフトウェアを書き換えられるのが大きな特徴です。

また、「GAKUHAN」が特殊なのは、製品を売ったら終わりではなく、売ってからが新たなスタートとなる点です。関数電卓も販売するだけでは授業や試験でスムーズに使ってもらえず、先生方へ使い方を指導したり、わかりやすい教本を作ったりという支援が必要です。

そのため、カシオに賛同してくれる数学の先生とともに、各国の教育機関との協業体制をつくることから始め、その体制の中で、関数電卓の使い方や授業の進め方を自ら指導できる先生の育成、各国の教育レベルや制度に合わせた教材の開発、関数電卓を使った授業の試験的な開催と効果の検証などを推進しています。

これまでは各国の教育省や先生の協力の下で活動を展開してきましたが、大学の研究機関やNPOと連携した取り組みも進めています。



各国の教育界のキーパーソンを招いた「GAKUHAN」会議の実施



インドネシア教育文化省とパートナーシップ契約を締結
詳しくは、[こちらから](#)

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、子供たちに「誰かの役に立つ時計」のアイデアを考えてもらっています。G-SHOCKの開発ストーリーを紹介し、発想を柔らかくする頭の準備体操をした後、講師とスタッフが子供たちと話しながらアイデアを出してもらいます。毎回、子供たちからは「腕が生えてきて泳ぐのを助けてくれる時計」「寒いところに住んでいる人の役に立つ、カイロの代わりに温かくなる時計」「スポーツ選手に役立つ、体調に合うメニューを考えてくれる時計」「お年寄りの役に立つ、文字が拡大できる時計」など、楽しいアイデアが出されています。

2018年度は、北海道から九州までに渡り全国6校の小学校を訪ね、小学校2年生から6年生までの合計320名に参加していただきました。参加者には全員にスタッフから「発明家のタマゴ」の認定証を手渡し、作品とともに持ち帰っていただいています。



ワークショップ風景



アイデアの発表

「Mono-Coto Innovation2018」にテーマスポンサーとして参画

カシオ計算機は、デザイン統轄部と楽器BUとの協働推進により、株式会社Curio Schoolが主催する「Mono-Coto Innovation2018」というプログラムにテーマスポンサーとして参画しました。

このプログラムは「創造力の甲子園」のサブタイトルにあるように、全国の優秀な中高生が集い、企業が提示する課題をチームで解決し競い合う、参加型のプログラムになっています。

従来からデザイン統轄部が進めている「オープンイノベーション」の枠組みの中、企業価値の向上につながるCSR活動の一環として取り組みました。

実際に企業が抱えている課題を学生自らが自分ゴトとして解決するプロセスを全面的にサポートすることで、Z世代と呼ばれる未来の優秀人材にカシオの取り組み姿勢を感じてもらうこと、社内の若手次世代人材に、学生と本音でぶつかり合い、答えを導くことでモチベーションの向上を図ること、また中高生独特の柔らかい発想から、新しい事業の切り口を探ること、以上三点を目的に進めてきました。

参加した若手のデザイナー、エンジニアは、約4ヶ月間、中高生と本気で向き合い、ものづくりの本質を感じることができ、また中高生にとってもカシオの創造貢献の精神を知ってもらう良い機会になったと思います。

8テーマのファイナリストで挑んだ12月の決勝大会では、カシオチームが見事優勝を勝ち取ることができました。次世代人材と共創することで、未来のニーズを掘り起こすきっかけとなり、将来的なユーザーファーストを実現する活動に繋がっています。

2019年も、引き続きテーマスポンサーとして活動を継続する予定です。



カシオチーム



デザイナーとエンジニアがメンターとして学生チームをサポート

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ています。2018年度は、「学びのフェス2018夏」（2018年8月）、および「学びのフェス2019春」（2019年4月）に出展し、「電卓のひみつ」というテーマで、社員による「電卓の分解・組立て体験教室」を実施。子どもたち、約120人が参加しました。

教室では、子供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いました。



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いたしました。

2018年度は、カシオ計算機の本社のある渋谷区内の小中学校にて実施されたキャリア教育プログラムに3回、延べ31人の社員が協力・参加し、生徒たちとコミュニケーションを図りました。また、新たな試みとして、キーパーソン21の活動に賛同する他社との意見交換会を当社で実施し、21名が参加しました。



武蔵野美術大学との産学協同プロジェクト

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

2018年度は、「にっぽん多文化共生発信プロジェクト」と銘打って、日本語教育学の三代准教授、映像メディアの米徳教授の指導のもと、同大学の学生たちが、その最前線で活躍する団体取材しました。学生たちのプロジェクトチームにはカシオの社員がメンターとして加わり、日本企業と留学生をつなぐ人材紹介会社、外国人を対象とした親子参加型の支援団体、日本語とITスキルを同時に学べる日本語学校の3団体に密着し、学生ならではの視点でインタビューを行った軌跡が映像に収められました。

2019年2月には武蔵野美術大学デザインラウンジ（港区赤坂）で成果発表会を開催し、日本語教育学会、出版社、日本語学校、大学関係者など25の機関に学生たちのプレゼンテーション、ドキュメンタリー映像をご覧いただきました。

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



「私の夢のリュックサック」チャリティ活動

カシオ中国では、貧困に苦しむ地域の子どもたちの教育を支援するため、「私の夢のリュックサック」と題するチャリティ活動を2014年9月よりスタートしました。

児童一人ひとりに通学カバンとして使えるリュックサックと文房具・学習教材などをプレゼントするとともに、授業に役立ててもらうため、各学校のニーズに応じ、カシオのデジタルピアノ、電卓、電子辞書、プリンタ、プロジェクター、その他の教育商品を学校に寄贈しています。

<2018年度実績>

- ・ 江西省三都村小学校



また、今までの活動を振り返るイベントとして、過去に訪問した5校の先生と生徒12人（6組）を上海に招待し、多くの「初めて」を体験する機会を提供しました。



カシオ中国を訪問



上海の小学校を訪問

これからもカシオ中国は「創造貢献」の理念を貫き、「私の夢のリュックサック」活動を通して子どもたちの成長と教育をサポートしていく予定です。

教育関連コンテストへの協賛

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



第35回全国中学生物理コンテスト



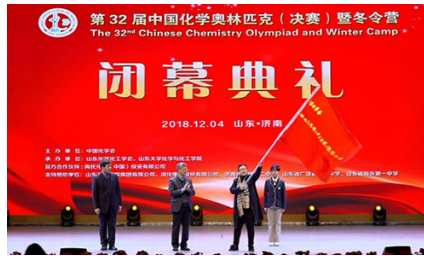
第十一回上海外国語大学「カシオカップ」中国日本語学科学部生・院生スピーチコンテスト



第十一回中国日本語学研究「カシオカップ」優秀修士論文賞



第九回中国日本語学科学部青年教師「カシオカップ」教学技能コンテスト



第32回中国化学オリンピックコンテスト

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・榎尾茂前会長と榎尾4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、また人材育成・人間行動の人文科学まで幅広い分野に対応しています。

36年間の研究助成の累計は17億8,864万円（1,371件）に達しました。



第36回（2018年度）贈呈式

2018年度の助成内容

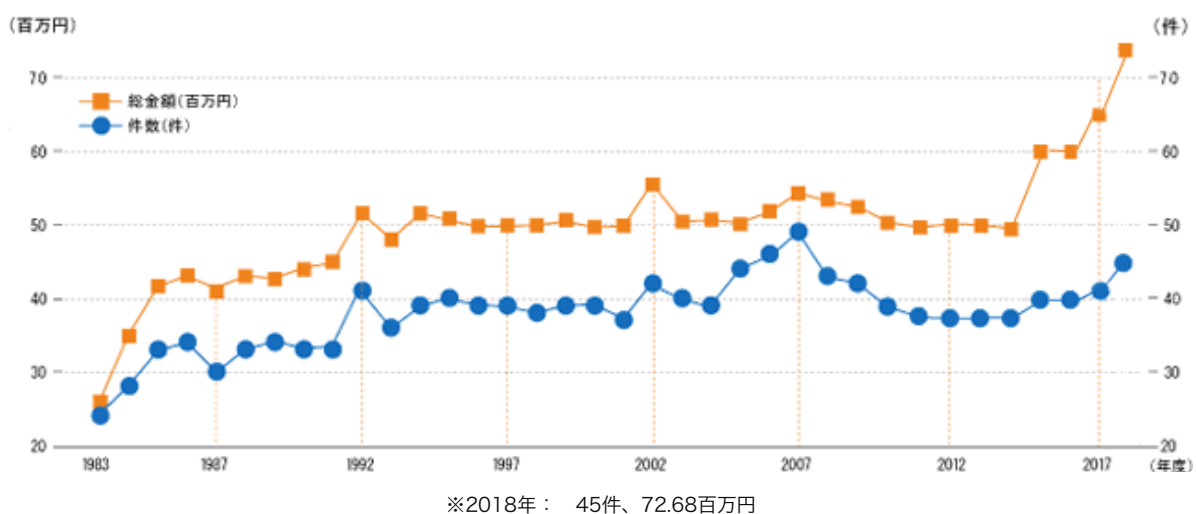
2018年度は、5分野21分類の基本テーマに加え、近年の地球環境の変動から見て重要と思われる特別テーマ（地球環境を課題とする問題解決に向けた研究」）を設定しました。

204大学に研究テーマの推薦を依頼した結果、114大学から313件という応募が寄せられ、厳正な選考審査の結果、合計45件 7,268万円の助成を実施しました。

助成研究者は30～40代が8割を超え、12月2日に行われた贈呈式には次世代を担う若き研究者が多数参列しました。

特別テーマ	7件	3,474万円
A系（電子工学・機械工学）	22件	2,198万円
B系（医学・生理学）	10件	998万円
C系（人文科学）	6件	598万円

カシオ科学振興財団 研究助成金の推移



助成研究者の声

九州大学 大学院医学研究院 准教授・橋口隆生様

我々は感染症を専門に研究を行っています。近年、世界規模で薬剤耐性病原体や新興・再興感染症の発生が頻発しており、感染症は引き続き人類全体の大きな脅威となっています。こうした背景もあり、治療法開発が求められていますが、ウイルスには抗生物質が効かないため、様々なウイルスに対して病原性を個別に理解し、各ウイルスに応じた治療薬開発を行う必要があります。病原性を理解し、治療標的となる分子を設定し、その機能を阻害する方法を開発するには非常に地道な基礎研究が必要となります。この度のカシオ科学振興財団の研究助成では、若手研究者による萌芽的な段階にある先駆的・独創的研究を重点的に支援頂けるといことで、若手研究者の1人としても深く感謝しております。

時間のかかる地道な基礎研究とは対照的に、感染症は、ある日突然、急速に広がり多くの人の命を奪うことがあります。グローバル化した現代は、24時間で地球上のどこからでも海外で流行中の感染症が国内に侵入し得るため、我々研究者も危機感を持って研究を進める必要があると感じております。本助成を契機に、我々の進める基礎研究が少しでも人類の健康に貢献できるように、チーム一丸となり精進して参りたいと思います。この度は、本当にありがとうございました。



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



アクアブラネット



ワイルドライフプロモシング



日本自然保護協会

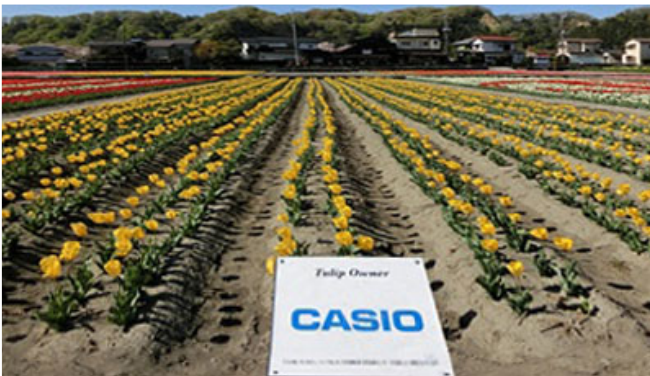
※詳細については、[自然との共生](#)をご参照下さい。

チューリップ・大賀ハスの里親

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

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

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



地域貢献

果樹王国ひがしね さくらんぼマラソンに協賛

山形カシオは「企業活動だけでなく、地元・東根市への地域貢献を通じて地域により愛される企業になろう」と考え、「果樹王国ひがしね さくらんぼマラソン大会」に、2004年より協賛しています。17回目となる2018年の大会では、カシオグループからも多数のランナーと、総勢約30名の給水ボランティアが参加いたしました。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まいります。



給水ボランティアに参加した山形カシオ社員



さくらんぼマラソンのランナー達

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まいります。

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

その他

「一反パートナー」を通じた社会課題解決支援

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

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

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

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



田植えの様子



支援先の皆さんとチームを組んでの稲刈り



収穫されたお米は社員食堂で提供されました

NPO法人親子はねやすめ「レスパイト旅行」へ協賛・参加

NPO法人親子はねやすめは、重い病気や障がいのある子どもとその家族の支援をしており、普段介護に追われているご家族がひとときの休息を取れるように、第三者が一時的に介護を代替して家族旅行を支援するプログラム（レスパイト旅行）を実施しています。カシオは2016年度に社員有志で「レスパイト旅行」へのボランティア参加を開始し、「きょうだい児キャンプ」への参加を含め2018年度まで延べ29名の社員がボランティア参加してきました。2017年度から初の協賛企業として、寄付を含む本格的な支援を行っています。

2018年8月に実施したレスパイト旅行には4組のご家族を招待し、社員ボランティアは4名参加しました。保養が必要な子どもたちとご家族の為に、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」を实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。



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

「ホープ就労センター 渋谷まる福」によるパン・お菓子の販売

カシオ計算機本社では、障がいを持つ人たちの自立支援を目的に、2014年10月より毎月1-2回、「ホープ就労センター 渋谷まる福」（東京都渋谷区）によるパン・スイーツの出張販売会を開催しています。

「ホープ就労センター 渋谷まる福」は、障がいを持つ人たちに職業訓練や就労の機会を提供するNPO法人ホープワールドワイドジャパンの運営する就労継続支援事業所で、「働く人が幸せ、お客様が幸せ」という理念の下、おいしくて心温まる手作りパン、スイーツなどを製造・販売しており、同事業所を利用される方は、それぞれの目標を持って働いています。

販売会は、従業員にも大変好評で、今後も継続的に開催・支援していきます。



販売会の様子

ピープルズ・ホープ・ジャパンへの支援

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

災害被災者への支援

●東日本大震災被害に対する支援活動

「あしなが東日本大地震・津波遺児募金」への寄付

カシオでは、東日本大震災によって両親を亡くした震災孤児を支援するため、2011年度より「あしなが育英会」の「あしなが東日本大地震・津波遺児募金」に寄付しており、2017年度は、前年同様、200万円を寄付いたしました（累計寄付金額：1900万円）。2020年まで継続して寄付を行う予定です。

三陸ボランティアダイバーズの支援

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

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

代表の佐藤寛志さんからは「広い範囲で活動することになるが、他のパディーチームの方向がわかりやすく位置を互いに把握できる。また、水中スレートなどよりもダイレクトに意志の疎通を図ることができる。」とのコメントをいただいています。



ロゴシース



三陸ボランティアダイバーズの水中作業をロゴシースが支援

●平成30年7月豪雨災害に対する支援

平成30年7月豪雨による被災した方々の救済と被災地の復興に役立てていただくため、支援金として下記を寄付しました。また、従業員による募金と、その同額を会社から拠出するマッチングギフトを実施しました。

1. 支援金 500万円
寄付先：特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム
2. 義援金：約584万円（従業員募金額約284万円およびカシオ計算機の拠出額300万円）
寄付先：日本赤十字社
3. （高知県に対する追加支援）
義援金：200万円
寄付先：高知県

●インドネシア スラウェシ島で発生した地震と津波被害に対する支援

2018年9月にインドネシア スラウェシ島で発生した地震と津波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、下記の義援金を寄付いたしました。

義援金：10億インドネシアルピア（約750万円）
寄付先：インドネシア赤十字社

環境報告



環境マネジメント

環境行動目標及び実績

脱炭素社会の実現

資源循環型社会の実現

自然との共生

環境パフォーマンスデータ

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進めてきました。そのような中、2015年のパリ協定以降は脱炭素化に向けた動きが世界的に加速してきており、「低炭素」は長期ビジョンにはそぐわなくなってきたことから、2019年からは「脱炭素社会の実現」に改定して推進いたします。また、環境方針についても従来のものを見直し、新たに「カシオグループ環境方針」として制定いたしました。

カシオは、以下の環境ビジョンと環境方針に則り、持続可能な社会の実現に向けてグローバルに活動を推進し、環境先進企業を目指します。

カシオ環境ビジョン2050

2050年に向けて、カシオグループは、地球の財産である「エネルギー」「資源」「生物」の持続可能な利用と共生について、独自の取り組みを考え、実行します。

新しい価値観やライフスタイルを、今までにない市場や文化として創造し、人々の心の豊かさと健全な地球環境の持続に貢献できる環境先進企業を目指します。

環境先進企業・・・「0→1」を生み出すカシオ、その斬新な発想と先進の技術力に基づいた製品やサービスの創造および環境活動を通じて

- ・脱炭素社会の実現
- ・資源循環型社会の実現
- ・自然との共生

に貢献していきます。

カシオグループ環境方針

<基本理念>

カシオグループは、「パリ協定」及び「SDGs」の趣旨を踏まえ、「カシオ環境ビジョン 2050」に基づき、カシオの事業が影響を及ぼす環境分野の課題を適切に認識し、本業を通じてこれらの課題の解決を図り、持続可能な社会の実現に貢献します。

<基本方針>

- 1 持続可能な社会の実現に向け、国際社会からの要請に本業を通じて戦略的に取り組むべき以下のテーマについて、バリューチェーン全体を視野に入れ、従来のやり方にとらわれず、新しい視点でテーマの実現に向けて取り組みます。
 - 1) 脱炭素社会の実現：CO2をはじめとするGHG削減の中長期目標の達成
 - 2) 資源循環型社会の実現：バリューチェーン全体を通じた環境負荷の最小化の実現
 - 3) 自然との共生：本業を通じた生物多様性への負の影響の最小化の実現
- 2 上記を実現するため、効果的かつ効率的な組織体制や仕組み作りに取り組み、環境パフォーマンスの改善につなげます。

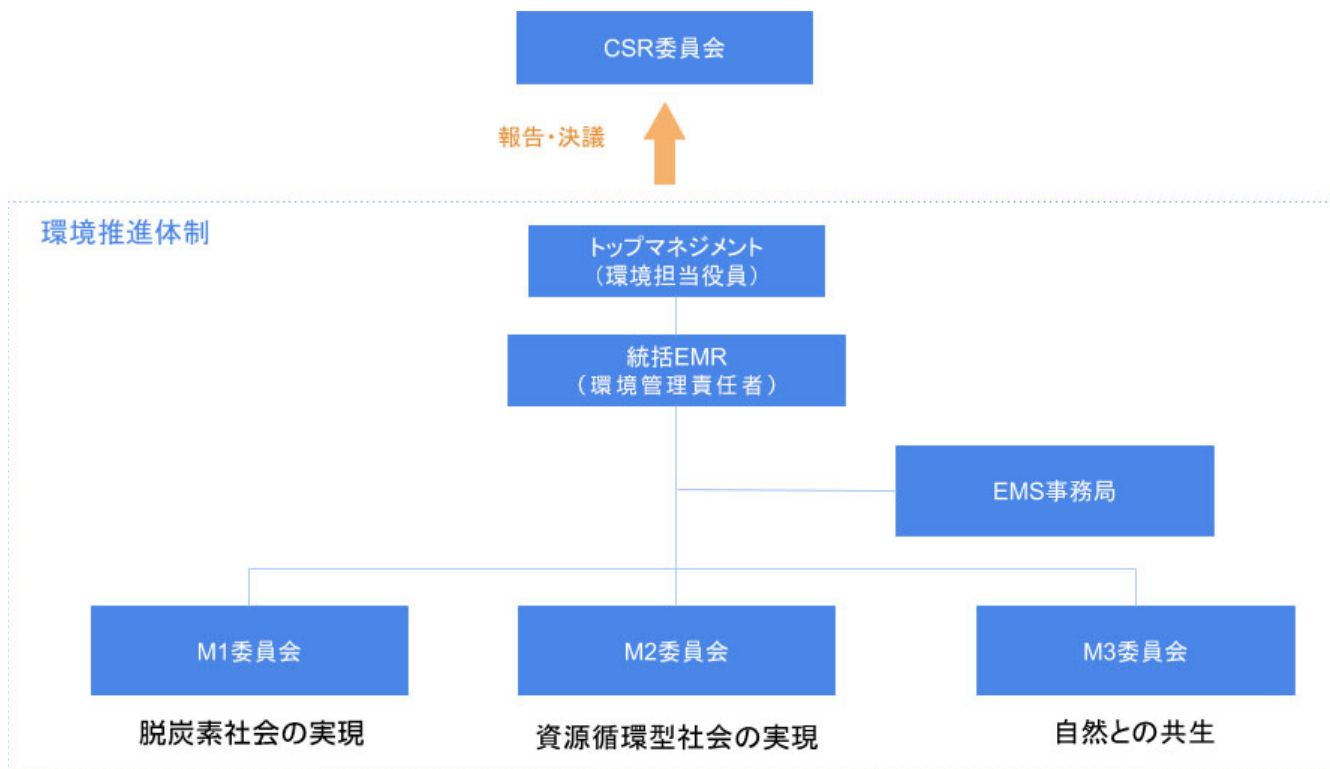
3 その他、環境課題及び社会的要求、ステークホルダーの期待に着実に対応します。

- 1) 環境関連の法規制、条例及び受入れを決めたその他の要求事項を順守し、環境汚染の予防に努めます。
- 2) 環境分野の社会貢献活動を推進します。
- 3) 環境保護活動等に参加し貢献します。その活動には、気候変動の緩和及び気候変動への適応などを含みます。
- 4) 環境方針は、全構成員に周知します。
- 5) 環境方針は、利害関係者が入手可能なものとします。

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。まずは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。

この新たな体制においては、部門による環境マネジメントシステムに対する関与や意識などのレベルのバラつきが生じる懸念もあるため、「委員会の活動」と「部門の本来業務」との関連性を明確にすることが重要です。環境マネジメントシステムを組織全体で推進することを意識しながら、グループ全体の環境パフォーマンス向上に努めていきます。



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（7 営業拠点含）	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	2002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		1999年12月	
カシオタイ		2012年7月	
台湾カシオ		2001年12月	
カシオ電子（深圳）		2002年2月	
カシオ電子科技（中山）		2002年4月	
カシオ韶関		2018年1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%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。

環境行動目標及び実績

カシオは、「環境ビジョン 2050」を軸にグローバルな視点で環境行動目標を定め、環境活動を推進しています。2018年度の行動目標と実績、および2019年度の目標を紹介します。

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

活動テーマ	中長期目標	2018年度目標	2018年度実績	評価	2019年度目標
脱炭素社会の実現	[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2013年度基準で2050年度までに80%削減する	中長期目標達成に向けたCO ₂ 排出量の削減シナリオの作成	削減シナリオ作成	○	SBT認定取得およびRE100加盟
	[中期目標]カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で2030年度までに26%削減する	カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で7.95%削減する	2013年度比8.08%削減	◎	カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で9.6%以上削減する
	2024年度までに主要サプライヤーの70%以上に温室効果ガスの削減目標を設定	-	-	-	サプライヤー調査の策定
資源循環型社会の実現	2025年度までにグリーンスター製品の売上比率90%を目指す	カシオグリーンスター製品売上比率70%を目指す	売上比率72%	◎	カシオグリーンスター製品売上比率74%を目指す
	2030年度までに事業拠点廃棄物の再資源化率100%を目指す	事業拠点廃棄物の再資源化率92%以上とする	再資源化率86.2%	△	事業拠点廃棄物の再資源化率90%以上とする
	-	水使用量を500千m ³ 以下とする	417.9千m ³	◎	水使用量を2018年度比で1%削減する
自然との共生	「持続可能な紙」の利用比率を2030年度までに100%とする	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を65%とする	認証紙比率81.9%	◎	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を80%以上とする
		「持続可能な紙」の使用比率に関する中期目標達成のシナリオを策定する	「持続可能な紙」の定義の検討	△	「持続可能な紙」の定義の確定

脱炭素社会の実現

考え方

社会的背景

世界の人口増加や、世界的な平均気温上昇など、昨今、地球規模での問題が顕在化しています。これらの解決の足掛かりとして2015年には「持続可能な開発目標（SDGs）」とCOP21の「パリ協定」がそれぞれ国連で採択されました。パリ協定は、世界の気温上昇を産業革命前から1.5～2℃未満に抑制することを目標にしており、その達成のために今世紀後半には世界の温室効果ガスの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月に特別報告書「1.5℃の地球温暖化」を公表し、地球温暖化を2℃ではなく、1.5℃に抑えることによって、多くの気候変動の影響が回避できることを強調しています。2018年12月に開催されたCOP24でもこの議論が重ねられ、脱炭素化への国際社会の要請はますます高まっています。



カシオグループにおけるリスクと機会

脱炭素化に向けた動きが活発化する中、今後、カーボンプライシング（炭素価格付け）や省エネ規制等のさらなる強化や、気候変動による台風・豪雨・洪水などの自然災害の発生など、さまざまなリスクや変動が考えられます。このようなリスクを回避するためにも、今後、事業活動で発生する温室効果ガスについて、より一層の省エネルギー化を進めるとともに、再生可能エネルギー導入の拡大およびバリューチェーンにおける代替手段の確保などを図ります。

また、カシオは創業以来、「小型・軽量・薄型・省電力」を実現する技術を駆使し、幅広い製品で環境配慮型製品を生み出してきましたが、今後、省エネルギー製品の市場ニーズはより高まると考えられるため、それらの環境課題を考慮した上で更なる技術開発に取り組み、環境配慮性能の高い製品の創出と事業拡大を図ります。

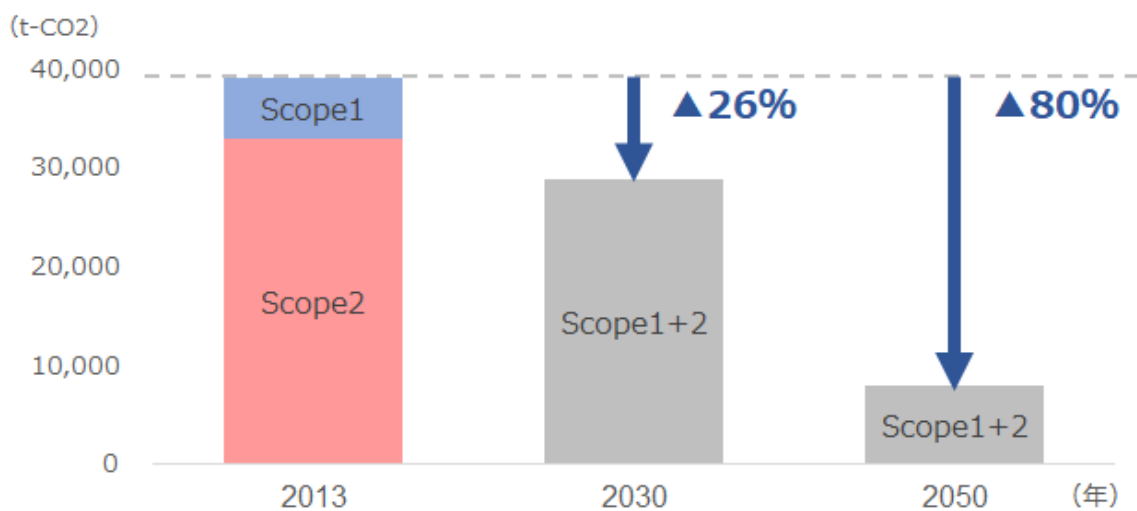
以上のようなさまざまなリスクを低減し、機会を拡大することは地球や社会の持続性に貢献し、カシオにとっての事業基盤をより強固にするための極めて重要な課題であることを認識し、脱炭素社会の実現に対しても、これまで以上に積極的な活動を展開します。

方針

カシオは、脱炭素社会の実現に向け、バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。事業活動に伴う温室効果ガスの排出量（スコープ1、2）については、2013年度比で2030年度までに26%、2050年度までに80%削減するという目標を設定し、その達成のために高効率/省エネルギー設備の導入や業務プロセス改善、再生可能エネルギーの導入を促進していきます。

また、カシオはバリューチェーン全体のCO₂排出量のうち、購入した物品・サービス（スコープ3カテゴリ1）の排出量が60%以上を占めているため、サプライヤーの温室効果ガス排出量の削減に対する取り組みが重要です。今後は主要サプライヤーの温室効果ガス排出量削減に関する調査を開始し、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量の削減につながる取り組みを促進していきます。

温室効果ガス排出量（スコープ1、2）の削減目標



マネジメントアプローチ

環境活動 行動目標・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

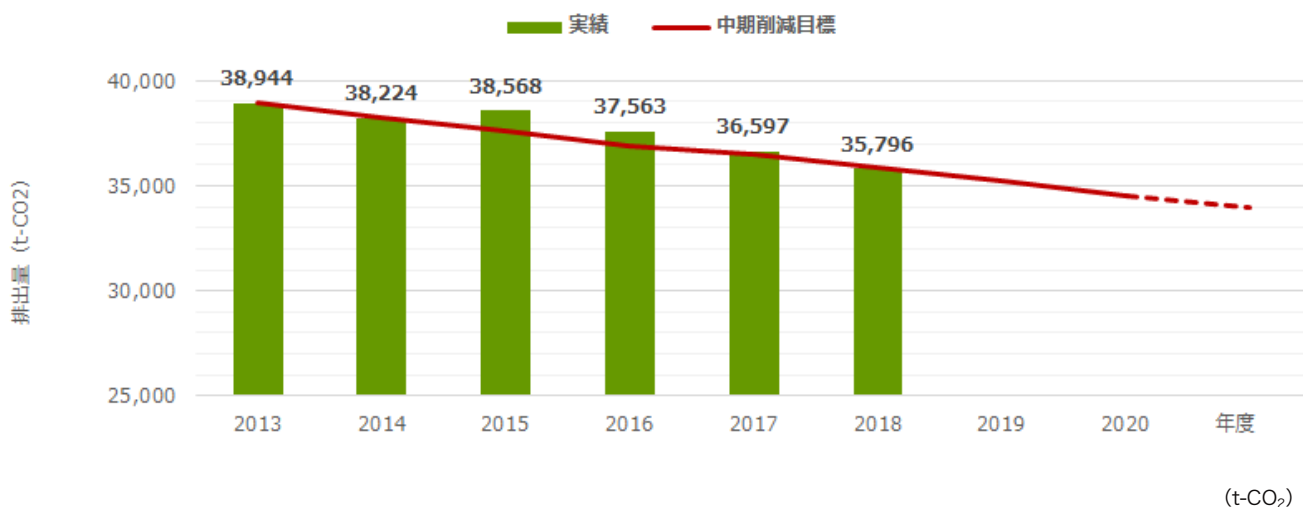
中長期目標	2018年度目標	2018年度実績	評価	2019年度目標
[長期目標]カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で2050年度までに80%削減する	中長期目標達成に向けたCO ₂ 排出量の削減シナリオの作成	削減シナリオ作成	○	SBT認定取得およびRE100加盟
[中期目標]カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で2030年度までに26%削減する	カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で7.95%削減する	2013年度比8.08%削減	◎	カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で9.6%以上削減する
2024年度までに主要サプライヤーの70%以上に温室効果ガスの削減目標を設定	-	-	-	サプライヤー調査の策定

活動実績

事業活動における温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

カシオグループは、事業活動における温室効果ガス排出量（スコープ1、2）の中期目標に基づき、2018年度より事業所およびグループ会社ごとのCO₂排出量の中期削減目標を設定しました。その目標達成に向け、各拠点で省エネルギー活動を推進した結果、2018年度の温室効果ガス排出量は2013年度比8.56%の削減となり、目標を達成することができました。今後は省エネ活動や高効率設備の導入のほか再生可能エネルギーの活用に取り組むとともに、SBT認定やRE100への加盟も目指します。

温室効果ガス排出量（スコープ1・スコープ2）の推移



		2013 (基準年)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2030
実績	CO ₂ 排出量	38,944	38,224	38,568	37,563	36,597	35,796	-	-	-
	削減率	-	1.85%	0.97%	3.55%	6.03%	8.08%	-	-	-
中期削減目標	CO ₂ 排出量	-	38,261	37,589	36,929	36,509	35,847	35,197	34,559	28,819
	削減率	-	1.76%	3.48%	5.17%	6.25%	7.95%	9.62%	11.26%	26.00%

■ スコープ3

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、上流及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。スコープ3のCO₂排出量のうち、「購入した物品・サービス」（カテゴリ1）の排出量が60%以上を占めているため、今後は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。

[バリューチェーン全体でのCO₂排出量](#)

■ LCA（ライフサイクルアセスメント）

カシオでは過去にスポット的に製品のLCAを実施をしたことはありましたが、新たに開発された製品のLCAを実施するための組織的な仕組みはありませんでした。そこで、2017年度より各製品の開発部門、物流部門、IT部門などからメンバーを集め、社内にLCAワーキンググループを立ち上げ、製品のLCAを恒常的に実施するための検討を開始いたしました。

今後は恒常的にLCAを実施する上での課題を抽出してロードマップを策定し、2025年度までに新機種のLCAを100%実施できる体制の構築を目指します。

脱炭素社会の実現

事業拠点での取り組み

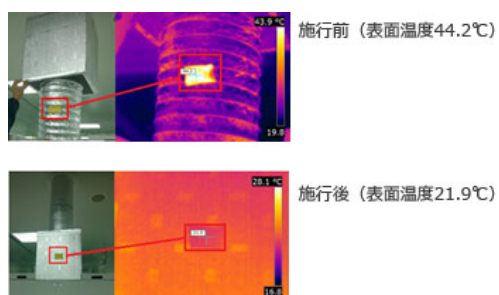
カシオタイでの取り組み

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ました。それによりエネルギー消費量を年間4,651Kwh削減できました。



リフロー装置の断熱仕様



表面温度は44.2°Cから21.9°Cへと降下

CO₂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。約2,000名の従業員が通勤バスを利用し、この施策により年間1,567トンのCO₂排出量を削減できました。

項目		消費率 (km/L) ※1	距離 (km) ※2	排出係数 (kg- CO ₂ /L) ※3	数量 ※4	日/年	GHG排出 量 (kg- CO ₂ /年)	特記事項
導入前	オートバイ (ガソリン)	50	60	2.32166	1600人	268	1,194,633	
	自動車 (ガソリン)	14,763	60	2.32166	400人	268	1,011,510	
	合計						2,206,143	
導入後	バス (ディーゼル)	2.6	60	2.58496	40台	268	639,479	
総計							1,566,664	▲削減

※1 タイ王国の科学技術環境省公表値

※2 従業員の平均通勤距離（往復）

※3 カシオグループ算定基準より（日本の温対法の排出係数）

※4 導入前の人数は全従業員のうち、バイク通勤80%、車通勤20%として算出



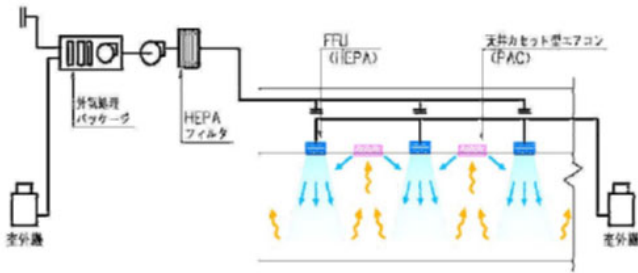
カシオタイの通勤バス

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^{※1}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

カシオアメリカでの取り組み

カシオアメリカでは、長年にわたって省エネルギー対策を進めています。2018年は前年に続き、米国環境保護庁（EPA）のENERGY STAR Awardを受賞しました。これはデータセンターにおける使用電力のデータを把握し、効率的に管理する取り組みや、ビルディングマネジメントシステムを活用して冷暖房を効率的に使用する取り組みが認められ、評価されたものです。このENERGY STAR Awardはこれまで2012年、2013年、2016年、2017年にも受賞しており、2018年で5度目の受賞となります。

カシオアメリカは引き続き、持続可能な社会の実現に向けて、環境に配慮した取り組みを進めていきます。



カシオアメリカ



ENERGY STAR ラベル

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CO₂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CO₂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

脱炭素社会の実現

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CO₂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。

CO₂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：国内外で物流拠点からお取引先への直送を推進
- ・ 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CO₂排出量が営業用トラックの約1/6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おりますが、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北海道および大阪、福岡にある配送センターへの輸送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

社会的背景

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。

これらの対応については、自社の事業活動の範囲にとどまらず、サプライヤーやユーザーを含め、ライフサイクル視点での取り組みが求められています。



カシオグループにおけるリスクと機会

資源の枯渇が深刻化すると原材料のコストが増大し、生産に大きな影響を与える懸念があります。また、モノづくりを行うメーカーとして、持続可能な社会の実現に向けて環境配慮型製品の開発は不可欠であり、お客様からの期待や要求も高まっており、その開発が遅れることでお客様からの支持と選択を失いかねません。また、事業活動で発生する廃棄物についても、埋立処分等による環境汚染が発生しないとも限りません。

それらのリスクに備えるため、製品開発ではリサイクルしやすい材料の選定や新構造開発など製品設計の改善を推進し、新技術創出や資源効率向上によるコストダウンに結び付けていきます。事業活動で発生する廃棄物については埋め立てゼロの実現を目指して取り組んでいきます。

方針

カシオは資源循環型社会の実現を目指し、バリューチェーン全体を通じて省資源化や資源循環を目指しています。製品の取り組みにおいては、開発・設計段階から使用後のリサイクルまで、小型軽量化や長寿命化、リサイクル設計など環境に配慮した製品づくりをおこない、自社基準を満たした製品を「カシオグリーン製品」「カシオスーパーグリーンスター製品」として認定しています。

また、各事業拠点で発生する廃棄物については、発生量の削減に努めるとともに再資源化比率の向上を推進し、埋立処分量ゼロを目指します。

マネジメントアプローチ

環境活動 行動目標・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	2018年度目標	実績値	評価	2019年度目標
2025年度までにグリーンスター製品の売上比率90%を目指す	カシオグリーンスター製品売上比率70%を目指す	売上比率72%	◎	カシオグリーンスター製品売上比率74%を目指す
2030年度までに事業拠点廃棄物の再資源化率100%を目指す	事業拠点廃棄物の再資源化率92%以上とする	再資源化率86.2%	△	事業拠点廃棄物の再資源化率90%以上とする
—	水使用量を 500千m3以下とする	417.9千m3	◎	水使用量を2018年度比で1%削減する

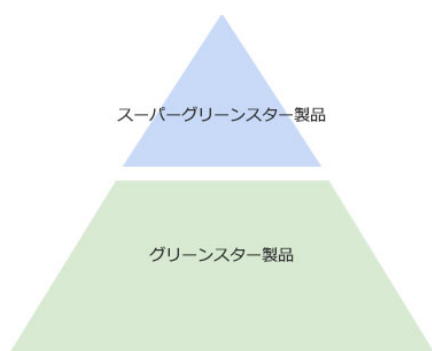
資源循環型社会の実現

環境配慮型製品（カシオグリーンスター製品）の開発

カシオは、製品の環境負荷を最小にするため、企画、デザイン、設計の各側面から環境に配慮した商品開発を推進しています。1993年から環境適合製品を体系化し促進するため、製品アセスメント評価を開始し、新製品を対象に環境への影響を事前評価し、基準を満たした製品を「カシオグリーン製品」として認定し、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、製品アセスメント評価内容をより厳しくするとともに、特に優れた評価を得た製品を「カシオグリーンスター製品」として認定し、さらに2016年には、より高い環境性能を有した「カシオスーパーグリーンスター製品」を設け、環境性能の高い製品の創出を図っています。

カシオグリーンスター製品体系とアセスメント評価項目



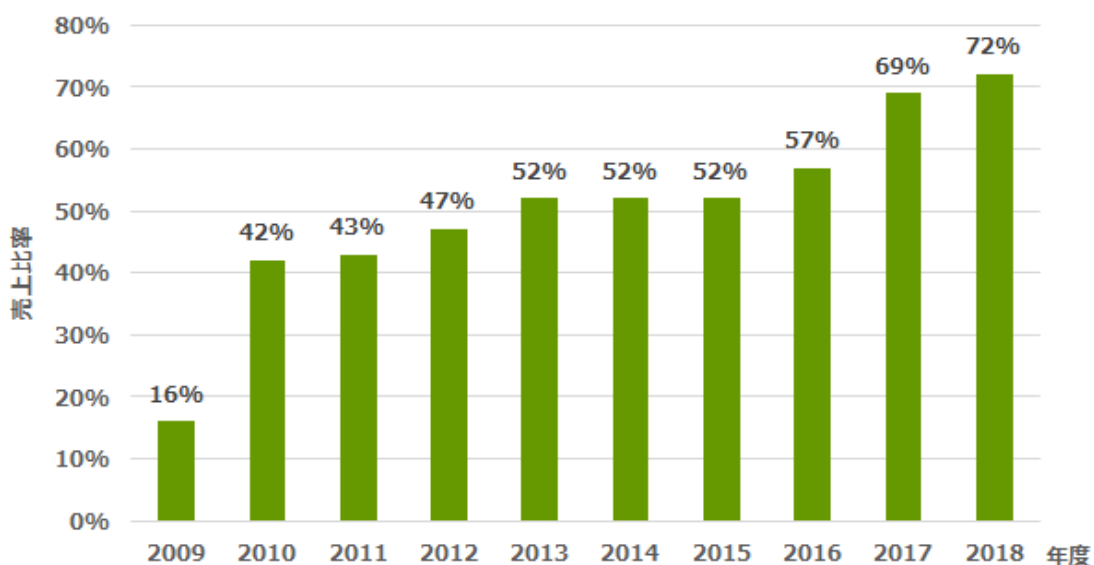
カシオスーパーグリーンスター製品	より高い環境性能を有した製品
カシオグリーンスター製品	特に優れた評価を得た製品

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

カシオグリーンスター製品の売上比率の実績

カシオグリーンスター製品は、「2025年度までにグリーンスター製品の売上比率90%を目指す」という売上比率目標を掲げて環境配慮型製品の開発促進を図っています。2018年度の売上比率実績は72%となり、年度目標の70%以上を達成することができました。また、環境製品の最高位の位置づけの「カシオスーパーグリーンスター製品」の新規認定は1機種の該当がありました。今後、さらなる環境配慮型製品の開発に取り組んでいきます。

カシオグリーンスター製品の売上比率推移



カシオスーパー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は、これまでに36機種が認定されました。認定された製品（シリーズ）の一部を紹介します。

【2018年度】

関数電卓 [Graph 35+E II](#)

環境仕様

- ・ 使用時の消費電力を50%削減
- ・ 商品の体積を23%小型化
(当社モデルCY-802AY9と比較)



【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-760ECO、
SL-760GT



SL-305ECO、
SL-300AECO



JF-120ECO



DF-120ECO



DS-2DB

プロジェクター ※光束が12 lm/w以上



XJ-F10X, F100W, F20XN, XJ-F210WN



XJ-UT351W, UT351WN



XJ-V1, XJ-V10X, V100W, V110W

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-20WK](#)



環境仕様

- ・ソーラー電池を採用
- ・再生プラスチックを40%以上使用（プラスチック総重量比）
- ・エコマーク認証取得(認証番号 NO.06 135 002号)

電子辞書 [XD-SR4800](#)



環境仕様

- ・パッケージの小型化により輸送効率を122%向上
(当社モデルAZ-SP-4800と比較)

関数電卓 [fx-JP900](#)



環境仕様

- ・ソーラー電池を採用
- ・パッケージの小型化により輸送効率を34%向上
(当社モデルFX-375ESと比較)
- ・エコマーク認証取得(認証番号 No. 06 135 002号)

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

データプロジェクター [XJ-F211WN](#)



環境仕様

- ・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)

電子楽器 [GP-500BP](#)



環境仕様

- ・使用時の消費電力を24%削減(当社AP-500と比較)

ウォッチ [OCW-S5000/SHW-5100CG](#)



環境仕様

- ・ソーラー電池の採用

ハンディターミナル [DT-X400](#)



環境仕様

- ・使用時の消費電力を47%削減(当社モデルIT-G400と比較)

[カシオグリーンスター製品一覧](#)

その他の環境適合製品一覧

[エコマーク認定製品](#)

[ブルーエンジェルマーク](#)

[グリーン購入法登録製品](#)

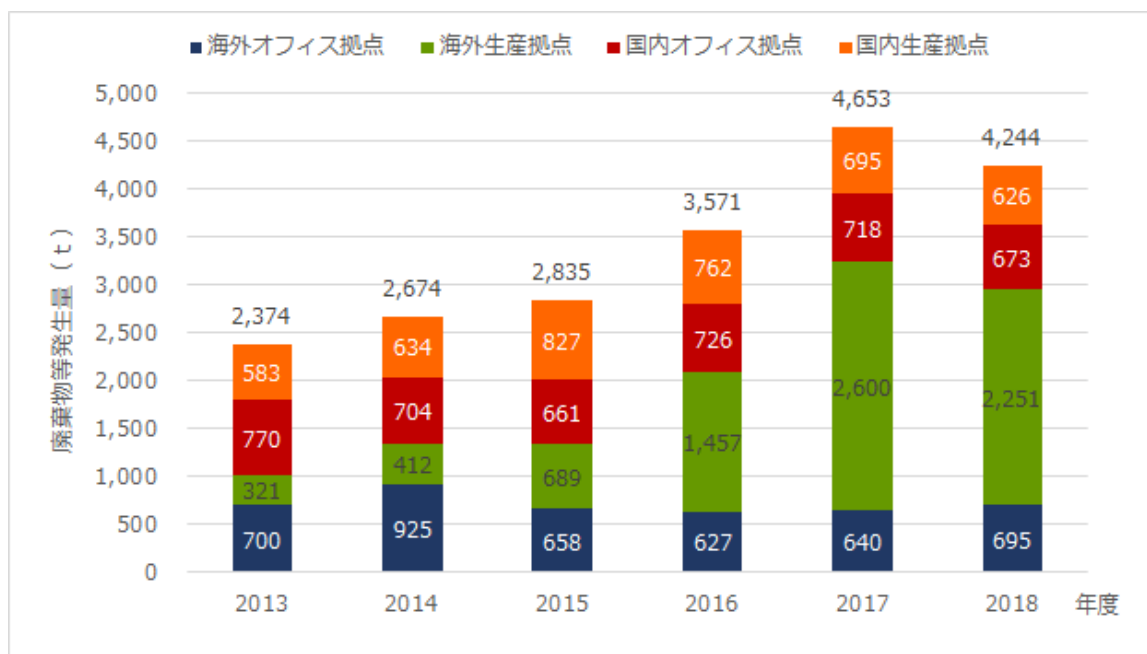
資源循環型社会の実現

廃棄物等発生量の削減と再資源化

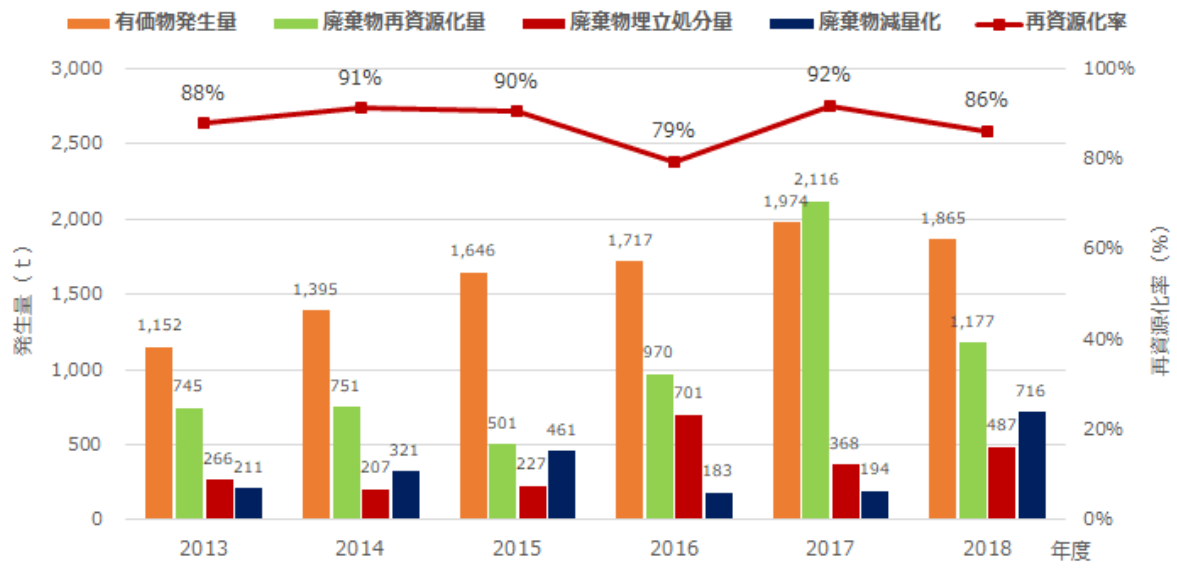
カシオは事業活動で発生する廃棄物の削減と再資源化に取り組んでいます。廃棄物等発生量（廃棄物・有価物の合計）は2016年度より増加傾向にあります。これは海外生産拠点の拡大などが主な要因となっております。2018年度は特に海外生産拠点で廃棄物発生量の削減に努めた結果、総量は前年より減少しました。

また、カシオは廃棄物の埋め立てゼロを目指して再資源化比率100%の目標を掲げていますが、2018年度はリサイクル処理をしている廃棄物量の減少により再資源化率が86%に低下し、2018年度目標の92%以上を達成することができませんでした。廃棄物埋立処分量の大半は一般廃棄物等であり、各国や地域の行政管理に基づき処理をしていますが、今後は各地域のリサイクル処理施設状況を確認しながら再資源化処理の委託切り替えなどを検討し、再資源化比率向上の取り組みを推進していきます。

廃棄物等発生量の推移

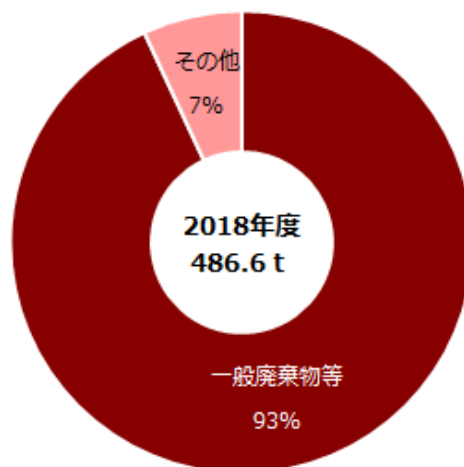


廃棄物等発生量の処理内訳と再資源化率の推移



再資源化率 = (有価物発生量 + 廃棄物再資源化量) / (有価物発生量 + 廃棄物再資源化量 + 廃棄物埋立処分量)

廃棄物埋立処分量の内訳 (種類)



資源循環型社会の実現

回収・リサイクル

製品の回収・リサイクルにかかわる取り組みを紹介します。

製品リサイクルの取り組み

製品の回収は、関係法律に基づき義務として行う活動と、企業が自主的に実施する活動があります。ここでは、カシオが自主的に実施している製品リサイクルを紹介します。

「ゴミを出さない」リサイクル

使用済みテープカートリッジとインクリボンカセットを回収・分解し、再度同じ製品を作る材料に利用しています。皆様のご協力をお願い致します。



回収・リサイクル法に基づく回収と自主的回収のご案内

[法人向け使用済み情報通信機器の回収](#)

[使用済みパソコン、情報機器の回収・再資源化の状況](#)

[使用済みドラムセットの回収](#)

[カートリッジ・インクリボンの回収](#)

[小型二次電池（充電式）の回収](#)

海外での製品リサイクル

[欧州における製品リサイクル](#)

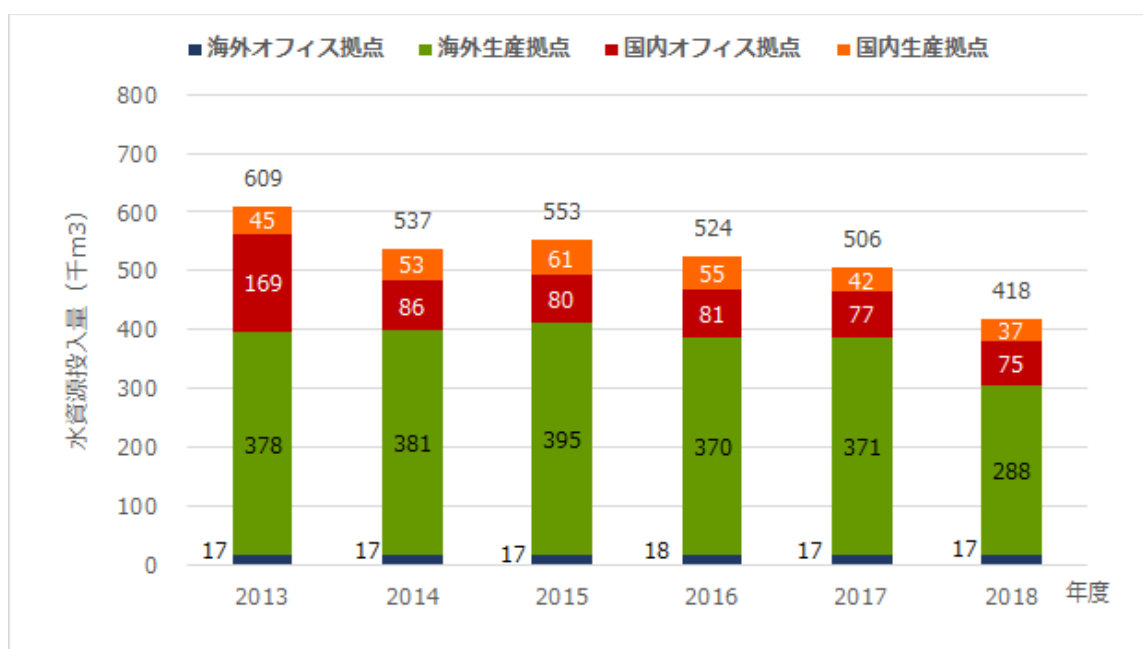
資源循環型社会の実現

水使用量の削減

カシオでは、事業の特性から事業活動における水使用量の中心は生活用途であり、生産活動での水使用量は一部の部品の洗浄などに限られています。このため、環境マネジメントシステムを長年継続してきた主要拠点では水使用量の最小化が一定の水準まで進んでおり、拠点の廃止や新設など通常の事業活動とは異なる状況が発生した年に、大きな増減があるという状況に至っています。

2018年度は生産拠点に目標を設定して水使用量の削減に努めた結果、使用量は418千m³となり、2017年度比17%削減となりました。今後も水使用量の削減に努めていきます。

水資源投入量の推移



自然との共生

考え方

社会的背景

企業の事業活動における生物多様性との関係性は業種・業態により様々です。一方どんな企業であれ、そこで働く従業員やお客様であるユーザーは、生きるために酸素や水や食料など生態系からの恵みが不可欠であり、生態系が崩壊し地球上の生物多様性が低下すれば企業としての事業活動にも重大な影響が生じます。つまり、我々人間によって企業の事業活動が成り立っている以上、生物多様性と全く無関係な企業はありません。生物多様性における社会課題の最も重要な側面は、我々の多くが当たり前のように享受している生態系からの恵みについて、その価値やリスクを十分に認識できていないことにあります。このため、生物多様性の「主流化」が国際的に重要な課題となっています。



カシオにおけるリスクと機会

カシオでは最終製品の組み立てを製造行程のメインとしており、製品に使用する原材料やデバイス系の事業をカシオは有していません。このため、生物多様性への直接影響として大きな要素は今のところカシオにはありません。一方で原材料やデバイスの調達先であるサプライチェーンにおいては、生物多様性への直接影響が想定可能です。これらのサプライチェーンにおいて生物多様性にかかわる問題が発生すれば、デバイスや原材料の調達が困難となり、カシオの事業に支障をきたすリスクとなります。

また、近年注目されている海洋プラスチック汚染の状況がさらに悪化した場合や、有害物質の生物濃縮等が科学的に立証された場合には、商品の本体や梱包材などに用いているプラスチックについての法規制が強化される可能性が高くなります。そうなるとこれまで通りにプラスチック材料を利用することが困難になり、当社も対応を迫られるリスクがあります。

一方、カシオでは過酷な自然環境での使用に耐えるウオッチブランド「G-SHOCK/Baby-G」、ならびに、アウトドア活動で役立つセンサー機能を搭載したウオッチブランド「PROTREK」を展開しています。「G-SHOCK/Baby-G」では自然保護の観点から1994年からI・C・E・R・C Japan（アイサーチ・ジャパン）とコラボしたイルカクジラモデルを製品化しており、同団体とのコラボレーションが2019年で25周年を迎えました。また、「PROTREK」では2018年よりNACS-J（日本自然保護協会）との協働によるイヌワシモデル、オオルリシジミモデルを製品化し、これらの希少生物の保護活動へのサポートを開始しました。これらは、生物多様性の社会課題の解決に向けて本業を通じて貢献するものであり、今後生物多様性の主流化が進み社会的機運が高まれば、これらのカシオ製品を支持するユーザーが増加していく可能性があります。

方針

カシオでは2011年3月に「生物多様性ガイドライン」を策定し、これに基づいて活動を推進してきました。また、カシオでは事業特性として生物多様性への直接影響が小さいことから、サプライチェーンにおける間接影響に着目し、2015年6月に「紙の調達方針」を定めました。

また、カシオにおける生物多様性保全についてのこれからの取り組みは、自社の事業特性を踏まえ、「機会」の側面に着目したCSVの実現を目指して「アウトサイド・イン」「マルチステークホルダー・パートナーシップ」を念頭において活動を推進していきたいと考えています。なお、来る2020年は「国連生物多様性の10年」の最終年を迎えることから、国際的にこの10年の総括が行われるものと考えられ、カシオでもそれらの結果を踏まえつつ、必要に応じてガイドラインを改訂する予定です。

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

マネジメントアプローチ

体制

2015年には環境テーマの3つのマテリアリティを設定しましたが、このうち「自然との共生（生物多様性保全）」をマテリアリティの第3番目と位置づけた「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FSC®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の発見に至りました。これらの希少植物等の保全活動については、自社内から生物多様性の主流化を進めるべく、従業員有志（見守り隊）により推進しています。

環境活動 行動目標 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	2018年度目標	2018年度実績	評価	2019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。	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を65%以上とする。	81.9%	◎	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を80%とする
		「持続可能な紙」の利用比率に関する中期目標達成のシナリオを策定する。	・「持続可能な紙」の定義についてM3委員会で中間報告 ・製品梱包（段ボール）に関する調達状況について情報収集	△	「持続可能な紙」の利用比率に関する中期目標達成のシナリオを策定する。

自然との共生

持続可能な紙利用

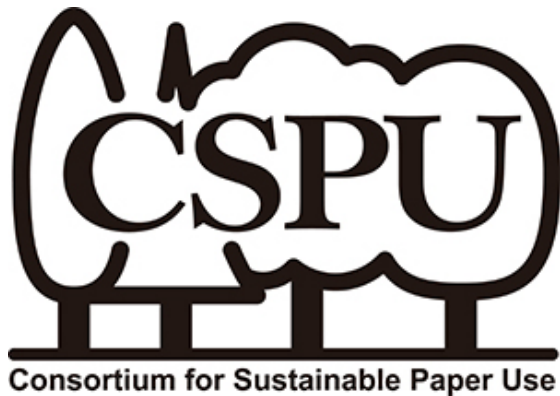
紙の原材料としては現在様々なものがありますが、一般的に広く利用可能な紙製品は木材を原料としており、その木材がどのような森から伐り出されたものによっては、貴重な野生生物が生息する保護価値の高い森林が破壊されるなど生物多様性に悪影響を及ぼしていたり、あるいは、先住民の権利が侵されたりしているケースがあります。

カシオでは生物多様性にかかわるサプライチェーンでの間接的な影響に着目し、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」などが疑われる製紙メーカーの紙製品を使わないようにするとともに、社会的に持続可能な紙利用の普及の一助となるべく、信頼できる認証紙等を優先的に利用することとしています。

持続可能な紙利用のためのコンソーシアム

カシオは、「持続可能な紙利用のためのコンソーシアム」に2014年6月より参加しています。

このコンソーシアムは、紙の利用について先進的な取り組みを行う企業5社とWWFジャパン、企業の持続可能性の推進をする株式会社レスポンスアビリティが協働して2013年11月に設立されたもので、各メンバーがそれぞれの立場から環境や社会に配慮した紙利用を促進することで、持続可能な紙の利用を社会全体に拡大・浸透させていくことを目指しています。2015年に制定した「カシオグループ紙の調達方針」もメンバー企業との情報交換などが基になっています。



コンソーシアムのメンバー

コンソーシアムの詳細は、以下のWWFジャパンのホームページをご覧ください。

[「持続可能な紙利用のためのコンソーシアム」](#)

紙の調達

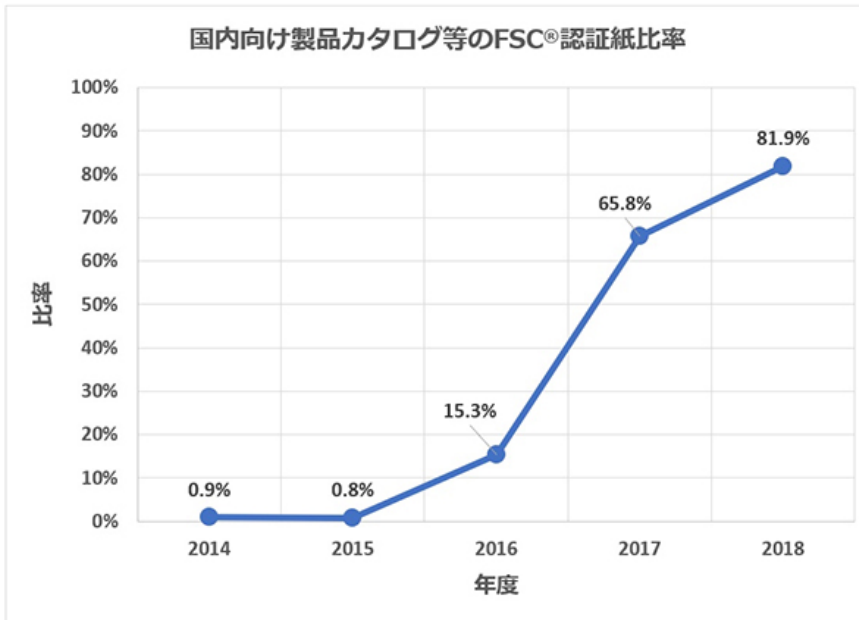
カシオでは、特に問題のある紙製品を使わないようにするため、野生生物の保護などにかかわる国際NGOが独自の調査に基づいて問題視する製紙メーカーを特定し、これらの製紙メーカーの紙製品を使っていないことを納入業者に定期的に確認しています。確認の結果として、該当する製紙メーカーの製品であることが判明した場合には、別の製紙メーカーの製品に切り替えています。紙製品におけるこうした確認と切替を継続することにより、サプライチェーンに対して間接的な影響力を行使して、生物多様性に対する間接的な負の影響を最小化することに取り組んでいます。

紙の調達方針

認証紙化の推進

カシオでは、2016年度から国内向け製品カタログ用紙のFSC®認証紙使用比率に目標値を設定して、環境マネジメントシステムのもと使用比率を高める取り組みを進めています。

2017年度は目標40%に対して結果は65%となり、2018年度は数値目標は前年度以上と設定しましたが、FSC®認証紙のラインアップが増えたことおよび社内の認証紙化WGの活動による社内宣伝部門への働きかけもあり、65%の目標に対して81.90%となりました。



責任ある森林管理
のマーク

FSC® N002433

自然との共生

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。中でも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があることが確認されました。また、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な植物や昆虫が発見されました。この調査結果を踏まえ、外部専門家のアドバイスを受けながら従業員有志による保全活動を継続しています。

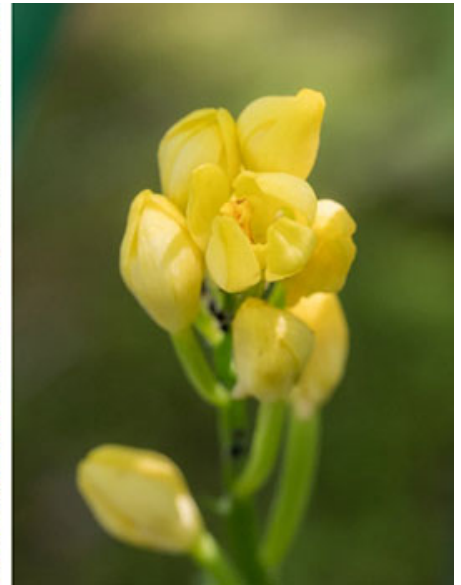
国内主要拠点の生物多様性調査結果（表1）

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
カシオ電子工業株式会社	58	108	

拠点	種数		特筆すべき昆虫・植物
	昆虫	植物	
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\(PDF\)](#) (PDF / 301KB)

[2017年カシオグループ主要昆虫リスト\(PDF\)](#) (PDF / 111KB)



キンラン



ギンラン



コヒロハハナヤスリ



イヌハギ / シロヘリツチカメムシと食草のカナビキソウ

羽村技術センターでの保全活動

羽村技術センターで生育が確認されたキンランならびにギンランは、2019年も事業所の従業員有志による「見守り隊」が発芽から開花・結実に至るまでを観察し写真撮影しました。これらの様子を社内向けに発信することで生物多様性の主流化を目指した認知度向上に取り組みました。こうした取組の継続により、2019年春には2年前の外部専門家による調査時には発見されなかった新たな個体（キンラン1個体、ギンラン2個体）の発見がありました。



新たに確認されたギンラン（左の2株）とキンラン

敷地内にある複数のキンランの中には、昆虫によると見られる食害で開花に至らない個体もありました。一方、最も安定した生育が見られるキンラン1個体については、開花が5月のゴールデンウィークの休業期間中に当たることが予想されたため、カメラをセットして無人によるインターバル撮影を試み、開花に至る成長の様子を記録しました。



羽村見守り隊によるカメラの設置

[インターバル撮影による成長記録（4/25～5/7、60分間隔）](#)

山形カシオ山梨事業所での保全活動

外部専門家のアドバイスにより、山梨県レッドデータブックに掲載のイヌハギの他、カワラサイコ、シベリアメドハギおよびシロヘリツチカメムシの食草であるカナビキソウなどの草原性植物を保護対象として標識を設置し、除草の時に刈り残すようにした結果、上記の植物の開花、結実を確認することができました。



カワラサイコ



シベリアメドハギ

2019年4月には山梨事業所の「見守り隊」が発足し、前年秋に採取した種子からの個体の増殖を開始しました。露地に蒔いたものと、ポットに蒔いたものといずれも発芽し成長しています。



種まき作業



種まき作業を終えた山梨見守り隊



露地のシベリアメドハギ



ポットのシベリアメドハギ

山梨事業所で見られる希少種を含む草原性の植物は、事業所の敷地となる以前よりこの場所に生育していたものと考えられますが、その後も敷地内の管理として定期的に草刈りが行われたことで、生育に適した環境が維持されてきたものと考えられます。このため、2019年の5月に通常通りの敷地内管理として草刈りを実施しました。



草刈り実施前



草刈り実施後



草刈り実施前



草刈り実施後

自然との共生

生物多様性にかかわる社会課題への本業貢献

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様々な活動場면을想定し、それに適した機能・性能やデザインを提供しています。想定している活動場面には、豊かな自然環境（陸上、海洋などの幅広い生態系）を基礎としているものが多く、これらの自然環境の保全に寄与することがメーカーとしての責務であると考えます。

生物多様性にかかわる社会課題について、自社の本業を生かして貢献することを目指し、コラボレーションモデルの発売などによる環境保護団体等へのサポートを行っています。

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

G-SHOCKとBABY-G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）、「アクアブラネット」、「アースウォッチ・ジャパン」、「ワイルドライフプロミシング」などの環境保護団体とのコラボレーションモデルを通して活動をサポートしています。

そのうち「アクアブラネット」との協働では2018年に環境省が推進した国際サンゴ礁年のオフィシャルサポーターとして活動しました。

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2019年に25周年を迎えました。



“Love The Sea And The Earth”シンボルマーク



アイサーチジャパン コラボレーション25周年記念モデル



アクアプラネット
コラボレーションモデル



ワイルドライフプロミシング
コラボレーションモデル



アースウォッチ・ジャパン
コラボモデル

国際サンゴ礁年2018オフィシャルサポーター



サンゴ礁生態系保全の国際協力の枠組みである国際サンゴ礁イニシアティブ（ICRI）が、2018年を3回目の「国際サンゴ礁年」（IYOR: International Year of the Reef）に指定したことを受けて、日本国内では環境省が中心となり多様な主体と連携し、国際サンゴ礁年2018の活動が展開されました。そのキャッチフレーズは「つながる、広がる、支えあう」です。

カシオではBABY-Gの「アクアプラネット」とのコラボレーションモデルを通じてサンゴ礁の保全をサポートしているほか、山形カシオの水中トランシーバー「ロゴシーズ」でサンゴ礁の保全活動に貢献しており、キャッチフレーズが意味するところのマルチステークホルダー・パートナーシップでの貢献を念頭に置き、オフィシャルサポーターとして活動しました。

カシオのサンゴ畑

カシオでは、女優の田中律子氏が理事長を務め珊瑚の保全や再生を行うNPO法人「アクアプラネット」のサポートを2018年に開始しました。同年1月には沖縄県石垣の海にカシオのサンゴ畑を設け、3年後の産卵を目指して200本の苗を植えつけました。

このカシオのサンゴ畑は沖縄県の石垣島の南部、水深は満潮時で約4m程度の浅い海にあります（地図の赤い丸印）。植え付けられているのは、褐虫藻とよばれる植物プランクトンと共生しているサンゴで、ミドリイシ科ミドリイシ属のスギノキミドリイシなど丈夫な種類の7種類以上のサンゴの苗が植え付けられています。

これらのサンゴの苗は、許可を受けて新規に採取したものや、他のサンゴ畑で養殖されたものを株分けしたものです。



アクアプラネット
コラボレーションモデル



カシオのサンゴ畑



国土地理院の電子地形図より

ロゴシーズによるサンゴ礁保全活動への貢献

2018年10月14日に鹿児島県の喜界島でWWFジャパンのサンゴ礁保護研究センターが主催する「第一回喜界島リーフチェック」が開催され、環境省から任命された国際サンゴ礁年オフィシャルサポーターの活動の一環として、山形カシオがロゴシーズの機材提供で協力しました。

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。



水中トランシーバー
「ロゴシーズ」



[ロゴシーズWebサイト](#)

リーフチェックポイントは、塊状サンゴ特にハマサンゴが多く見られ、サンゴ被度は平均で51.25%です。中でも荒木ハマサンゴと名付けられているものは、10年程前に東京大学がコアを抜き出し調べた結果432年生息していることがわかっており、今回の調査でも生息が確認され、440年超えの日本一のハマサンゴとのことでした。

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「ロゴシーズ、最初は話づく聞き取りにくいですが、使用しているうちに慣れて聞き取りやすく話しくなりました。特に今回のように、リーフチェックや講習、作業する際には本当に役立ち尚且つ船ともコンタクトが取れるという素晴らしい商品だと思います。」というコメントをいただきました。





2019年3月には国際サンゴ礁年の最終報告会が東京で実施されました。ここでは、オフィシャル・サポーターとして活動した多くの企業や団体に加え、高校生や大学生の若者グループも1年間のサンゴ礁の保全活動の内容を報告し、環境大臣からの感謝状を受領しました。国際サンゴ礁年としての活動は2018年の1年限りで終了となりましたが、サンゴ礁保護活動の支援は今後も続きます。



2019年3月 国際サンゴ礁年2018オフィシャルサポーター最終報告会での発表と感謝状の受領



オフィシャルサポーターの各企業や団体の代表者



環境大臣からの感謝状

PROTREK×日本自然保護協会（NACS-J）

カシオでは、2018年より当社のアウトドア・ウォッチブランドであるPRO TREKにより、日本自然保護協会（NACS-J）へのサポートを開始しました。

その第1弾として、日本自然保護協会が群馬県みなかみ町「赤谷の森」と宮城県南三陸町を舞台に保全活動を展開しているイヌワシ（環境省レッドリスト2019・絶滅危惧ⅡB類）をモチーフにしたコラボレーションモデルを2018年にリリースしました。また、これに続く第2弾として、絶滅危惧種に指定されているオオルリシジミ（環境省レッドリスト2019・絶滅危惧ⅠA類）をモチーフにしたコラボレーションモデルをリリースしました。



NACS-J 調査活動参加

イヌワシに関する日本自然保護協会（NACS-J）とのコラボレーションモデル発売による支援開始をきっかけとして、実際の保護活動への社員参加も開始しました。2018年5月にNACS-Jが長野県で企画したオオルリシジミの調査保護活動では、食草であるクララの株のシュート（蕾の付いている茎）の数と、それぞれのシュートに何個の卵が産み付けられているかを記録しました。作業としては単純で地味なものですが、この調査によって得られたデータは、どのくらいの距離でクララを植樹すれば良いかなどの科学的な根拠となります。この調査活動に参加したことで今後のオオルリシジミの保護のために社員にどのような協力が可能かについて感触をつかむことができました。

また、2019年3月にNACS-Jが都内で開催した「オオルリシジミ・サミット」にも協力しました。このサミットでは、日本国内に残された2箇所の生息地である長野県と熊本県より、それぞれの地元で保護活動をされている方々が初めて交流したほか、阿蘇における畜産業としてのアカウシの放牧を盛んにすることでオオルリシジミの生息環境が守られることなどが説明されました。このイベントに参加することで、一見関係なさそうに思える食材としてのアカウシの消費が、オオルリシジミの保護に貢献できることを学ぶことができました。



食草のクララに産み付けられているオオルリシジミの卵をカウント



オオルリシジミの卵



オオルリシジミ



オオルリシジミサミットの様子

自然との共生

教育啓発

CASIOの森

2018年8月29日、当社は「東京水道～企業の森（ネーミングライツ）」協定書について東京都水道局と調印を行いました。

この協定に基づき、東京都水道局が管理する水道水源林のうち2.46ヘクタール（所在地は山梨県甲州市）を正式に「CASIOの森」と命名し、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することとしました。2018年度は現地に看板を設置したうえで、第1回目の活動として10月に社員等有志による「地ごしらえ」とエリア内のマップ作成のための調査を行い、続いて第2回目の活動として、11月にFSC®認証材のスギ板を用いて野鳥の巣箱を製作しエリア内に設置しました。（FSC N002433）

[「東京水道～企業の森（ネーミングライツ）」協定書に調印](#)



CASIOの森 看板設置



地拵え作業：地面に散乱した枝などを手作業で寄せ集める



地拵え作業後：地面が露出し植栽が可能な状態となる



FSC®認証材のスギ板を用いて野鳥の巣箱を製作



完成したFSC®認証材のスギ板による野鳥の巣箱



巣箱をエリア内に設置

活動2年目となる2019年は、第1回目の活動として5月に広葉樹（イロハモミジとミズナラ）の植栽を行うとともに、水道局の管理する「100年の森」を見学しました。東京都水道局が管理する水道水源林のエリアは明治維新の混乱でいったんは裸山となり様々な機能が低下しましたが、その後は東京都水道局の尽力で100年以上にわたって保全活動が続けられています。24,000ヘクタールと言われるこのエリアは、水源涵養機能の他にも、生物多様性保全、CO2吸収など、様々な社会課題と関係する機能を有しており、地球環境の保全に重要な役割を担っています。我々の協定地である「CASIOの森」はそのうち約10,000分の1の面積でしかありませんが、これだけの面積であっても管理する作業は大変な労力であり、水道水源林全体の管理作業がいかに膨大であるかを実感することになりました。



ミズナラ、イロハモミジの植栽



100年の森散策

「CASIOの森」は植栽作業までが終了し、2019年の春以降の作業は夏季に実施する下刈りがメインとなります。植栽後数年間の継続実施が必要な下刈りは森作りで最も過酷な作業であり、なぜ全国的に森林が荒廃しているのか？について身をもって知る絶好の機会とも言えます。

SDGsにおいて企業に期待されている社会課題への本業貢献は、社会課題をただ知識として把握しているだけでは不十分であり、従業員一人一人が様々な社会課題を自分事化したうえで本気で取り組むことが必要です。「CASIOの森」での現場体験によって社会課題のニーズや難易度を深く理解し、その解決に貢献できる新たな事業活動を生み出す（アウトサイド・インの）きっかけにするとともに、近い将来は当社に関するマルチ・ステークホルダーによるパートナーシップにより、単独では解決が難しい複雑な社会課題の解決の糸口を探っていきます。



荒川クリーンエイド

プラスチックごみによる海洋汚染問題への注目が年々高まっています。プラスチックごみが海洋生物による誤食等により悪影響を及ぼすことは以前から知られていましたが、近年この問題の注目が高まっている一つのポイントは、海洋に流出したプラスチックごみが紫外線や波の影響で微細化（5mm以下）のマイクロプラスチックとなることで、海水に溶けている有害物質が海洋生物の食物連鎖により濃縮される可能性が指摘されていることにあります。またプラスチックごみの処分方法として、焼却に依存した方法ではCO2の発生が避けられず、気候変動問題の点でも懸念されています。海産物の摂取による人体への影響は詳しくは解明されてはいませんが、気候変動問題と同様に予防原則に立てば、手遅れになる前に地球規模で対策を講じる必要があります。

カシオでは生物多様性の側面からこの社会課題についての認識を深めるため、20年以上にわたって河川/海洋ごみ問題に取り組んでいるNPO法人荒川クリーンエイドフォーラム（ACF）に依頼し、座学による講習と併せて荒川下流域での「調べるごみ拾い（種類別にカウントしながらごみを回収する）」を2018年7月12日に実施しました。

現場体験を通じて社会課題を自分事化し本業による貢献を探ることを狙いとして、12名の社員が85mの範囲を酷暑の中で1時間にわたって漂着ごみの回収作業を実施しました。その結果、食品トレイやペットボトルを中心に45ℓのごみ袋で34袋のごみを回収しました。今回の取り組みで参加者がそれぞれに学んだことは、河川を通じて大量のプラスチックが海洋に流出しているという現実の深刻さでした。その多くは使用済みの容器・包装の類であり、カシオでは製品と梱包材にプラスチックを使用していることから、海洋汚染の問題に無関係とはいえません。今回の経験を契機にカシオとしての取り組みについて検討していきます。さらに、この経験を活かして電機・電子4団体・生物多様性WGにて「調べるごみ拾い」を提案し、2019年3月に実施することができました。なお、今回の「調べるごみ拾い」の結果は、ACFを通じて一般社団法人JEANで取りまとめるデータの一部として組み入れられ、環境省や国土交通省はじめ各行政機関の対策資料として活用されます。



ACF今村事務局長による座学



種類別にカウントしながらのごみ回収



炎天下での過酷な作業でしたがその分だけ問題の深刻さを理解できました



海洋ごみ問題に関する社内講演の実施

世界的に深刻化している海洋ごみの問題に対する社内での認識を広げるため、この問題を長年研究されている鹿児島大学 産学・地域共創センターの藤枝繁 特任教授に依頼し、全社環境会議にて「海ごみ問題を考えよう」と題する環境講演会を2019年5月に開催しました。藤枝教授は一般社団法人JEANの理事を兼務されており、日本周辺の海洋ごみの発生源を調べるため様々な現場に足を運んで調査を続けてこられました。中でも独自の調査手法として飲食店で配布されるライター（店名と電話番号が記載）に着目し、発生源を国際的に追跡するご研究は、グローバルに事業を展開する当社としても大変参考となりました。また、藤枝教授は“問題を知ること+行動すること”の重要性を強調され、海ごみの回収と発生抑制の両方を継続して行っていく必要性を踏まえ、企業による活動の支援や技術を生かして問題解決に貢献すべきこと等、当社への期待をお示しいただきました。



鹿児島大学 産学・地域共創センターの藤枝繁 特任教授



講演会の様子

自然との共生

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に参加しています。WGの活動を通じて生物多様性保全に貢献するとともに、当WGに参加している先進企業の活動を参考にしつつ、生物多様性の取り組みの活動の幅を広げていきます。

WGでは2018年3月に生物多様性保全の取組みをこれから始めたい事業者を対象に、「企業が取り組むはじめての生物多様性 Let's Try Biodiversity!（LTB）」を発行いたしました。2019年度は、4団体の会員企業を対象としたLTBの活用セミナーを3回開催しました。

電機・電子4団体生物多様性WGの詳細は、以下のJEMAのホームページをご覧ください。

[電機・電子4団体生物多様性WG](#)



LTBの表紙



LTB活用セミナーの様子

カシオの生物多様性保全に係る取り組みは電機・電子4団体の生物多様性WGにて作成した「生物多様性保全活動事例データベース」への登録を通じて、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」にも登録されています。



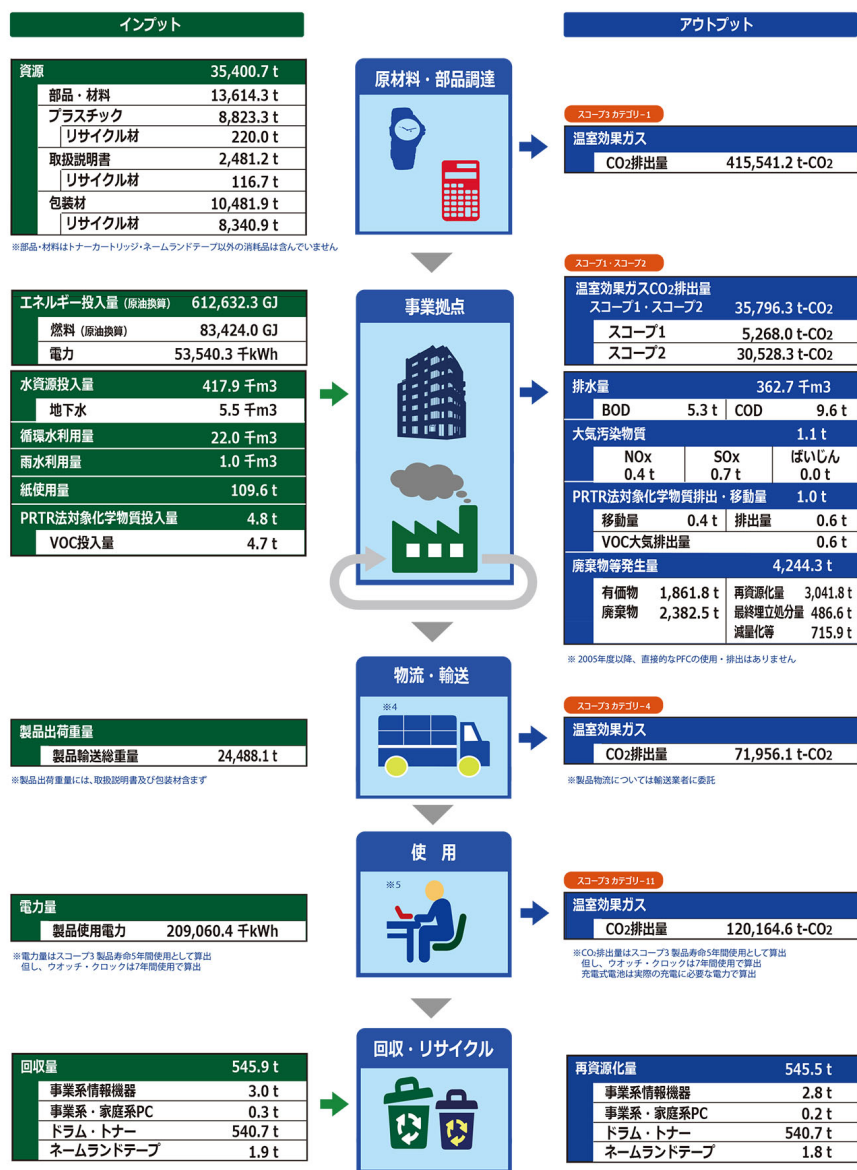
[生物多様性保全活動事例データベース](#)
[にじゅうまるプロジェクト](#)

マテリアルバランス

マテリアルバランスとは

マテリアルバランスとは、カシオにおける研究開発、設計、部品調達、製造、物流、回収・再資源化などの事業活動の過程で投入したエネルギーや資源、ならびにユーザにおける製品使用の過程で投入したエネルギー（インプット）と、それぞれの過程で及ぼした環境負荷（アウトプット）の全体像を示したものです。

事業活動のマテリアルバランス(2018年度)



[PDF形式で見る \(246KB\)](#)

第三者検証について

カシオでは公表する環境データの信頼性を担保するため、2010年より第三者検証を実施しています。2018年度については、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1, 4, 11）、取水量、廃棄物等発生量、大気汚染物質排出量（NOx、SOx、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受けました。対象拠点のうち、羽村技術センター、山形カシオでは現地検証を実施しています。

なお、オフィスが賃貸契約などにより水使用量や廃棄物量の把握が困難な拠点は算定範囲には含みません。

[2018年度第三者検証意見書はこちら](#) (PDF / 131KB)

サイト別データ

[国内拠点 \(134KB\)](#)

[海外拠点 \(135KB\)](#)

バリューチェーン全体でのCO2

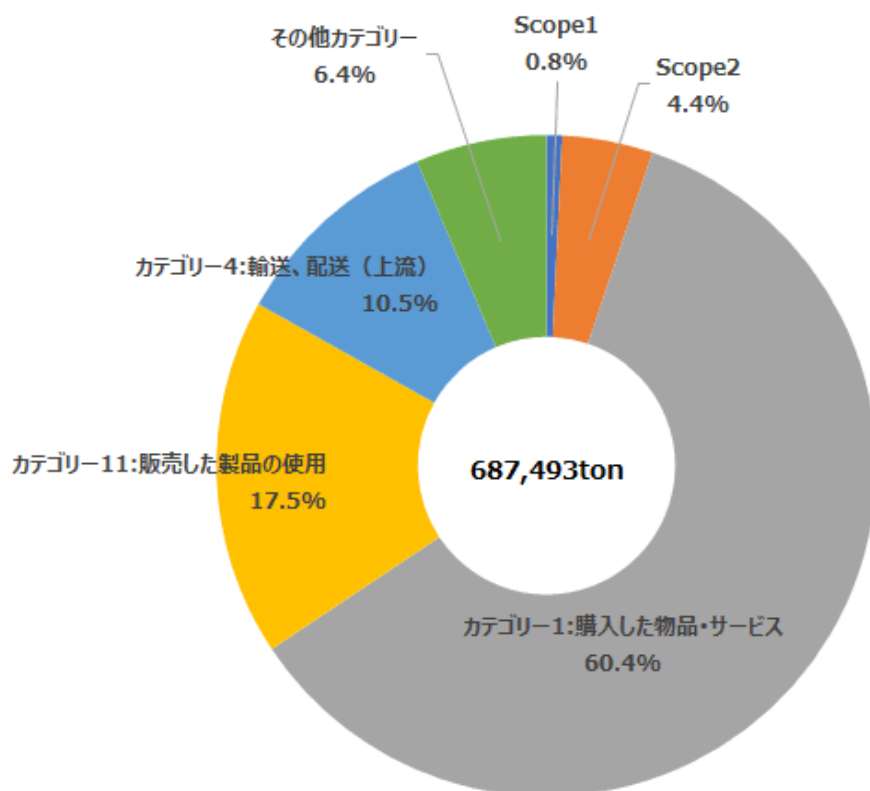
バリューチェーン全体でのCO₂排出量

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、上流及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。

スコープ3のCO₂排出量は15カテゴリのうち、影響の小さい4つのカテゴリを除いた11のカテゴリに対し、国際基準であるGHGプロトコルを参照してCO₂排出量の算定をおこなっています。2018年度のスコープ3の全体に占める割合は約95%であり、前年度と同じ傾向です。スコープ3の中では、購入した物品・サービスがもっとも多く、約60%を占めています。

今後は、特に全体に占める割合が多い、購入した物品・サービスのCO₂排出量について、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。

バリューチェーン全体でのCO₂排出量



スコープ/カテゴリ		2018年度排出量	
		t-CO ₂	比率
スコープ1		5,268	0.8%
スコープ2	ロケーション基準	30,528	4.4%
	マーケット基準	28,747	-
スコープ3		651,697	94.8%
1 購入した物品・サービス		415,541	60.4%
2 資本財		19,467	2.8%
3 スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動		2,566	0.4%
4 輸送、配送（上流）		71,956	10.5%
5 事業から出る廃棄物		1,396	0.2%
6 出張		1,543	0.2%
7 従業員の通勤		1,074	0.2%
8 リース資産（上流）		2,137	0.3%
9 輸送、配送（下流）		-	-
10 販売した製品の加工		-	-
11 販売した製品の使用		120,165	17.5%
12 販売した製品の廃棄		10,172	1.5%
13 リース資産（下流）		-	-

スコープ/カテゴリ		2018年度排出量	
		t-CO ₂	比率
14 フランチャイズ		-	-
15 投資		5,681	0.8%
合計	ロケーション基準	687,493	100.0%
	マーケット基準	685,712	-

※ スコープ2

ロケーション基準のCO₂排出量の算出は、「算定基準」に記載のCO₂排出係数を適用しています。これに対し、マーケット基準のCO₂排出量の算出は、国内は温対法「電気事業者別排出係数一覧」の電気事業者別CO₂実排出係数を使用し、それ以外はロケーション基準と同じCO₂換算係数を使用しています。

環境パフォーマンスデータ

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）

(t-CO₂)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Scope1	6,043.2	5,729.3	5,483.1	5,619.2	5,670.1	5,268.0
Scope2	32,901.2	32,494.4	33,084.5	31,944.0	30,926.9	30,528.3
合計	38,944.3	38,223.7	38,567.6	37,563.2	36,597.0	35,796.3
カシオグループカバー率	-	-	-	-	99.5%	99.5%

※1 CO₂以外の温室効果ガスの排出はありません。

(拠点分類別内訳)

(t-CO₂)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
国内生産拠点	8,431.8	8,472.4	8,984.6	7,941.0	6,953.6	6,633.7
国内オフィス拠点	10,150.5	9,613.6	8,854.6	8,951.1	9,108.9	8,602.6
海外生産拠点	14,220.3	14,031.7	14,461.8	14,199.9	14,178.3	14,466.6
海外オフィス拠点	6,141.6	6,106.0	6,266.7	6,471.2	6,356.3	6,093.4

エネルギー使用量

(上段：GJ / 下段：MWh)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
燃料		96,935 (26,926)	90,796 (25,221)	86,724 (24,090)	88,939 (24,705)	90,124 (25,034)	83,424 (23,173)
電力	非再生 可能 エネル ギー	560,474 (56,733)	561,198 (56,827)	573,755 (58,102)	556,332 (56,318)	535,700 (54,204)	514,072 (52,022)
	再生可能 エネル ギー	-	-	-	-	-	15,137 (1,518)
合計		657,408 (83,659)	651,994 (82,048)	660,479 (82,192)	645,272 (81,023)	625,824 (79,238)	612,632 (76,714)
カシオグループカバー率		-	-	-	-	99.5%	99.5%

廃棄物関連データ

廃棄物等発生量

(t)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
総排出量	2,373.5	2,674.3	2,835.1	3,570.8	4,652.7	4,244.3
減量化量	211.0	321.0	461.2	182.8	194.0	715.9
最終埋立処分量	265.5	207.2	227.0	701.3	368.1	486.6
再資源化量	1,897.0	2,146.1	2,146.9	2,686.6	4,090.6	3,041.8
再資源化率	87.7%	91.2%	90.4%	79.3%	91.7%	86.2%
カシオグループカバー率	-	-	-	-	90.4%	90.2%

再資源化率=再資源化量/(再資源化量+最終埋立処分量)

(拠点分類別内訳)

(t)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
国内生産拠点	582.9	634.4	827.3	761.6	694.6	625.8
国内オフィス拠点	769.9	703.6	661.1	725.5	718.0	673.3
海外生産拠点	320.6	411.6	689.1	1,456.9	2,599.6	2,250.6
海外オフィス拠点	700.2	924.7	657.6	626.8	640.5	694.6

水資源投入量

(千m3)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
上水／工業用水	520.8	530.1	547.0	518.1	500.1	412.4
地下水	87.9	7.3	5.6	5.8	5.9	5.5
合計	608.6	537.4	552.6	524.0	506.0	417.9
カシオグループカバー率	-	-	-	-	83.6%	84.6%

(拠点分類別内訳)

(千m3)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
国内生産拠点	44.9	52.9	60.9	55.1	41.5	37.3
国内オフィス拠点	168.6	85.9	79.7	81.5	76.7	75.2
海外生産拠点	377.7	381.5	394.8	369.7	371.1	288.4
海外オフィス拠点	17.4	17.2	17.2	17.7	16.7	16.9

部品・材料、取扱説明書、梱包材使用量とリサイクル材

(t)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
部品・材料使用量		25,669.0	26,209.0	24,676.0	28,745.0	24,396.8	22,437.6
	リサイクル材	1,239.0	877.0	439.0	244.0	238.6	220.0
	比率	4.8%	3.3%	1.8%	0.8%	1.0%	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
	リサイクル材	77.0	221.0	88.0	149.0	156.1	116.7
	比率	2.4%	5.8%	2.4%	4.8%	5.1%	4.7%
梱包材		12,308.0	12,148.0	11,720.0	11,821.0	11,301.0	10,481.9
	リサイクル材	9,732.0	9,457.0	9,061.0	9,173.0	8,864.0	8,340.9
	比率	79.1%	77.8%	77.3%	77.6%	78.4%	79.6%

適用範囲

2018年度の環境パフォーマンスデータは、以下に示す範囲の実績を対象としたものです。

- ・対象期間：2018年4月1日～2019年3月31日
- ・対象期間：2018年4月1日～2019年3月31日
- ・適用範囲：カシオグループの72拠点

但し、オフィスが賃貸契約などにより水使用量や廃棄物量の把握が困難な拠点は算定範囲には含みません。

- ・適用範囲：カシオグループの72拠点
但し、オフィスが賃貸契約などにより水使用量や廃棄物量の把握が困難な拠点は算定範囲には含みません。

各拠点ごとの環境パフォーマンス数値データについては、サイト別データとして一覧表で掲載します。

国内生産拠点（3拠点）	<ul style="list-style-type: none"> ・山形カシオ（本社） ・山形カシオ（山梨事業所） ・カシオ電子工業
国内オフィス拠点（43拠点）	<ul style="list-style-type: none"> ・カシオ計算機 本社 ・カシオ計算機 羽村技術センター ・カシオ計算機 八王子技術センター ・カシオ計算機 32営業拠点 (九段, 大阪, 仙台, 埼玉, 名古屋, 広島, 福岡 ほか) ・カシオビジネスサービス（本社） ・カシオビジネスサービス（甲府事業所） ・カシオテクノ（本社） ・カシオテクノ（テクニカルセンター） ・カシオマーケティングアドバンス ・CXDネクスト ・初台エステートビル ・リプレックス <p>※ カシオヒューマンシステムズ、カシオコミュニケーションブレインズのデータは、各社が所在する拠点に含まれます。</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"> ・カシオタイ ・カシオ東莞 ・カシオ電子科技（中山） ・カシオ韶関
海外オフィス拠点（22拠点）	<p>アジア地域（9拠点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カシオ電子シンセン ・香港カシオ ・カシオ（中国）貿易 ・カシオ広州商貿 ・カシオインドिया ・台湾カシオ ・カシオソフト（上海）

- ・ カシオシンガポール
- ・ 広州カシオ技術

ヨーロッパ地域（8拠点）

- ・ カシオヨーロッパ
- ・ カシオUK
- ・ カシオフランス
- ・ カシオスペイン
- ・ カシオスカンジナビア
- ・ カシオベネルクス
- ・ カシオイタリア
- ・ カシオロシア

中近東地域（1拠点）

- ・ カシオミドルイースト

アメリカ地域（4拠点）

- ・ カシオアメリカインク
- ・ カシオカナダ
- ・ カシオメキシコマーケティング
- ・ カシオブラジル

算定基準

1. 全体

- (1) 投入・使用・取扱・排出実績のない項目は、ブランクとしています。
- (2) 指定した単位において、小数点第二位を四捨五入して表示しています。
(「0.0」と表記された項目は、「0.05」未満であることを示します)
- (3) VOC投入量/排出量、PRTRについては、カシオグループでの合計値が1トン以上の場合に、個別データを開示します。

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。
 - ・原油換算は日本の省エネ法に準拠して算出しています。
- (2) 水資源投入量
 - ・上水と工業用水、地下水の使用量を合計しています。
 - ・オフィスが賃貸契約などにより水使用量の把握が困難な拠点は算定範囲には含みません。
- (3) 紙使用量
 - ・ページプリンタやFAX、コピー機等で使用する事務用紙を対象年度内の購入量で管理して集計しています。
 - ・用紙のサイズ別に1枚あたりの重量を設定し、購入量から重量に換算しています。
- (4) PRTR法対象化学物質投入量
 - ・日本のPRTR法の対象化学物質毎に各拠点で年間取扱量が0.05t以上の化学物質を対象として集計しています。
 - ・VOC投入量は、電機・電子4団体のVOC排出抑制に係わる実績のフォローアップ調査の対象物質について、各拠点で年間取扱量が0.05t以上のものを集計対象としています。

3. アウトプット

- (1) CO₂排出量
 - ・電力量のCO₂換算に用いる係数は、GHG PROTOCOL Calculation Tools (GHG emissions from purchased electricity 4.8) を適用しています。
 - ・燃料のCO₂換算については、「温対法」による「燃料種類別の単位発熱量、排出係数」より「CO₂換算係数」を算出して、燃料種類別に適用したのち合算しています。
- (2) 排水量
 - ・排出水の量を計測している拠点の排水量のほか、排出水の量を計測していない拠点で水道使用量を把握できている拠点は、水道使用量を排水量とみなして集計しています。
 - ・「水質汚濁防止法」および「下水道法」に該当する特定施設を有する拠点では、法令に基づき水質の調査を実施し、排出基準値を下回っていることを確認しています。なお、2013年度以降、該当施設は稼働していません。
 - ・公共下水への放流の場合は、自主的に測定している場合に数値を記載しています。

(3) 大気汚染物質

- ・ばいじん発生施設を有する拠点にて、施設毎の濃度測定値と排出ガス量から算出しています。
- ・実績集計の対象は、山形カシオ、羽村技術センターの2拠点です。
- ・法令の管理対象であるばいじん、SOx、NOxについては、対象拠点で濃度を測定し、法規制基準値を下回っていることを確認しています。
- ・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) PRTR

- ・日本のPRTR法の対象化学物質毎に各拠点で年間取扱量が0.05t以上の化学物質を対象とし、排出量と移動量を集計しています。
- ・VOC大気排出量は、電機・電子4団体のVOC排出抑制に係わる実績のフォローアップ調査の対象物質について、各拠点で年間取扱量が0.05t以上のものを対象とし、大気への排出量を集計しています。

(5) 廃棄物発生量

- ・拠点から処理業者に引き渡す際の産業廃棄物、事業所系一般廃棄物、有価物の量を集計対象としています。
- ・オフィスが賃貸契約などにより廃棄物発生量の把握が困難な拠点は算定範囲には含みません。

(6) 基準年値

- ・売却事業の排出量ならびに使用量は、国際基準であるGHGプロトコルに従い、基準年以降のデータから除外しています。
- ・買収等により基準年以後に適用範囲に加わった拠点については国際基準であるGHGプロトコルに従い、排出量ならびに使用量の過去データが把握できる場合に限り基準年以降の年度に過去データを加算しています。

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：消耗品、原材料、梱包材の調達量、及び派遣社員の給料、購入した上水、工業用水、宣伝費 原単位：項目ごとに購入量当たりの排出原単位を乗じて合算しています。 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_v2.6、及びCFP COMMUNICATION PROGRAM DBver1.01
カテゴリ2	資本財	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を乗じて算出しています。 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_v2.6
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：購入した電気、各種燃料の量 原単位：種別ごとの排出原単位を乗じて合算しています。 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_v2.6、及びCFP COMMUNICATION PROGRAM DBver1.01
カテゴリ4	輸送、配送（上流）	活動量：カシオ計算機が費用負担する製品物流量 原単位：重量、輸送距離に輸送手段ごとの排出原単位を乗じたものを

		<p>合算しています。 (トラック：改良トンキロ法燃料使用原単位、鉄道/船舶/航空：従来トンキロ法CO₂排出原単位)</p>
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	<p>活動量：廃棄物種類別の排出量 原単位：種別ごとに排出原単位を乗じたものを合算しています。 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_v2.6</p>
カテゴリ6	出張	<p>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 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_v2.6</p>
カテゴリ7	従業員の通勤	<p>活動量：従業員への交通費支給額 原単位：従業員の通勤形態から、電車と自動車の割合を推定し、それぞれの交通費支給額当たりの排出原単位を乗じたものを合算しています。 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_v2.6</p>
カテゴリ8	リース資産（上流）	<p>活動量：国内に展開しているG-SHOCKストア、デジタル絵画等の販売売場 原単位：売場面積を合計し、売場面積当たりの排出原単位を乗じて算出しています。なお、営業日数は日割り計算しています 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_v2.6</p>
カテゴリ9	輸送、配送（下流）	<p>カシ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ついては、把握することが難しいことと、排出されるCO₂の量もカテゴリ4の上流の物流に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。</p>
カテゴリ10	販売した製品の加工	<p>弊社グループ会社で名入れ等のサービス事業を行っているが、この事業活動に伴うCO₂等の排出については、スコープ1及びスコープ2に取り込んでいるため、算出していません。</p>
カテゴリ11	販売した製品の使用	<p>活動量：カシオ計算機が該当年度に販売した製品の内の、電力消費が発生する製品の使用による電力量 原単位：製品使用においては、製品ごとに対応年数(5年)(時計は7年)による排出原単位を乗じて算定しています。 使用時間については、業界基準が定められている場合はそれに従い、定められていない場合は、独自に定めています。また、電力については、国際基準であるGHGプロトコルを参照してCO₂排出量を算出しました。（日本、欧州、アジア、UK、北米の係数を使用しています） 電池交換を伴う製品については、その電池の製作のために排出されるCO₂量も加算しています。</p>

		(算出に当たっては、各電池の生産者購入価格を使用) 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_v2.6
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	活動量：製品本体、及び容器包装材の排出量 原単位：種別ごとの排出原単位を乗じたものを合算しています 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_v2.6
カテゴリ13	リース資産(下流)	対象施設の売却に伴い、2015年度より算定対象外となりました。
カテゴリ14	フランチャイズ	カシオの事業形態が、フランチャイズ方式ではないため算出していません。
カテゴリ15	投資	活動量：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での排出量 原単位：投資先企業の排出量に、持分法比率、株式保有率をそれぞれ乗じたものを合算しています。

検証意見書



2019年7月29日
意見書番号：SGS19/027

カシオ計算機株式会社 御中

検証目的

SGSジャパン株式会社(以下、当社)は、カシオ計算機株式会社(以下、組織)からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象(以下、GHG等に関する主張)について、検証基準(ISO14064-3:2006及び当社の検証手順)に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHG等に関する主張について、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。

検証範囲

検証対象範囲は、①Scope 1, 2(エネルギー起源の二酸化炭素排出量：組織が定めた環境実績報告対象拠点(国内 46、海外 26))、②Scope 3(カテゴリ 1：組織が定めた連結決算対象範囲における購入した製品・サービス、カテゴリ 4：組織が定めた単独決算対象範囲における費用負担対象の製品輸送・配送、カテゴリ 11：組織が定めた連結決算対象範囲におけるカシオブランド製品)、③廃棄物等発生量(組織が定めた環境実績報告対象拠点(国内 19、海外 18)における廃棄物及び有価物)、④取水量(組織が定めた環境実績報告対象拠点(国内 22、海外 12))及び⑤大気汚染物質排出量(組織が定めた環境実績報告対象拠点(国内 2)における SOx、NOx 及びばいじん)である。

対象期間は、2018年4月1日～2019年3月31日である

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証：検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証：羽村技術センター及び山形カシオ株式会社本社の現地検証及び証憑突合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析的検証及び質問

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver. 4.3.2)、CO2 Emissions from Fuel Combustion (IEA: 2015)、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(Ver. 2.3)、同排出原単位データベース(Ver. 2.6)、GHG プロトコル計算ツール(Ver. 4.8)、ロジスティクス分野における CO2 排出量算定方法共同ガイドライン(Ver. 3.1)、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(Ver. 1.01)及び組織が定めた手順を用いた。

結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関する主張(Scope 1：5,268 t-CO₂、Scope 2：30,528 t-CO₂、Scope 3 (Cat. 1, 4, 11)：607,662 t-CO₂、廃棄物等発生量：4,244 t、取水量：418 千Nm³)が、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGSジャパン株式会社

認証・ビジネスソリューションサービス 事業部長 竹内 裕二
上級経営管理者



本書面は、SGS ジャパン株式会社によって www.sgs.com/terms_and_conditions.htm で参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に準じます。この書面に記載された内容は検証を行った時点における、また適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関する SGS ジャパン株式会社の責務は、取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり、違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

環境会計

2018年度実績概況

2018年度の環境会計は、環境保全のための投資、費用及び環境保全対策に伴う経済効果(実質的效果)のすべての項目において減少となりました。

環境保全のための投資が省エネ設備や照明のLED化などで31百万円、費用が、製品・部品・トナーカートリッジ等消耗品のリサイクル費用など537百万円及び省エネや大気・水質汚染対策、他482百万円で、合計1,019百万円となりました。また、環境保全対策に伴う経済効果は、実質的效果としてリサイクル活動による事業収益など691百万円となりました。

今後も環境経営活動を経済面から適切に把握、発信し、効率的かつ効果的な環境保全への取り組みに努めていきます。

環境保全コスト<対象期間： 2018年4月 ～ 2019年3月>

事業活動別 分類		環境投資額 (百万円)	環境費用 (百万円) ^{※1}
	主な取り組みの内容		
事業エリア内コスト(主たる事業活動(製造、加工、販売、物流など)領域で生じるコスト)		31	320
①公害防止コスト	大気汚染・騒音防止	2	29
②地球環境保全コスト	省エネルギー機器の整備	29	175
③資源循環コスト	産業廃棄物・一般廃棄物の処理・減量化・リサイクル	0	116
上・下流コスト ^{※2}	製品、部品、消耗品の回収・リサイクル	-	537
管理活動コスト	事務局運営費、環境情報公表	0	156
研究開発コスト	環境負荷低減のための研究開発	-	2
社会活動コスト	環境保全活動団体への参加、寄付、支援	-	4
合 計		31	1,019

※1 費用には減価償却費が含まれています。
 ※2 主たる事業活動の前後の領域で生じるコスト。

環境保全対策に伴う経済効果<対象期間： 2018年4月 ～ 2019年3月>

効果の内容		金額 (百万円)
実質的效果(環境保全対策を進めた結果として利益に貢献した効果) ※3		
収益	使用済み製品などのリサイクルによる事業収益など	671
費用節減	省エネルギー活動に伴う費用節減	17
	省資源またはリサイクルに伴う廃棄物処理費用の節減など	3
合 計		691

※3 経済効果については推定的効果を含まない実質的なもののみを対象としています。

環境保全効果

環境保全効果の分類	環境パフォーマンス指標	単位	2017年度	2018年度	環境保全効果
事業活動に投入する資源に関する環境保全効果	水資源投入量	千m ³	506	418	88
事業活動から排出する環境負荷及び廃棄物に関する環境保全効果	CO ₂ 排出量※4	トン-CO ₂	36,597	35,796	801
	廃棄物等排出量	トン	4,653	4,244	409

※4 電力のCO₂排出量の算定については、GHGプロトコル計算ツールで公開されている各国係数を適用しています。詳細は「[環境パフォーマンスデータ](#)」の「[算定基準](#)」をご参照ください。

環境会計の集計範囲：カシオ計算機株式会社と国内・海外の連結子会社
 参考ガイドライン：環境省「環境会計ガイドライン2005年版」

環境コンプライアンス

「美しい地球を守ろう」とする環境関連規制の強化は、世界的な潮流となっています。グローバル、ローカルにかかわらず、企業は環境法規制遵守を使命とし、温室効果ガス排出規制や有害化学物質含有禁止、ISO14001の法的な要求事項、リスク管理マネジメント、環境情報開示などの課題へと取り組む必要に迫られています。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第三者監査

カシオのISO14001認定登録拠点数は13拠点になります。このうち、カシオ計算機の3拠点（本社（7営業拠点含）、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）の取扱い量や大気排出量の測定・報告なども行っています。

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、定期的に外部機関の第三者審査を受け、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。

製品開発・設計・製造におけるコンプライアンス

製品の環境配慮を要求する法規制は、近年厳しくなる一方です。EUや米国各州のような先行地域はもとより、アジアや中南米、中東などの新興国においても、先進地域を参考にした法規制が審議され、あるいは成立しつつあります。後発の法律は、先行している法規制を参考にしながらも、具体的な要求事項が少しずつ異なっている場合もあります。これらを正しく解釈し、カシオ製品に適用させる必要があります。

そのためカシオでは「製品規制委員会」の中に「環境規制専門委員会」を設け、技術部門、開発設計部門、資材購買部門、サステナビリティ部門、営業部門、およびサービス部門が集まり、法規制情報のチェック・適合のための検討を行っています。ここでは成立した法規制にとどまらず、現在審議中の法規制も対象と

し、情報の共有、迅速かつ合理的な対応方針の策定、対応状況の確認などを行い、開発・設計・製造・販売をサポートしています。さらに、環境以外の製品規制（電気安全・電波・無線など）の情報も共有し、包括的に製品規制対応の合理化を図っています。

環境規制専門委員会では以下事項を中心に検討・確認を行っています。

- ・ 法規制関連情報（規制当局、海外現地法人、情報サービス、工業会、同業他社などから）の収集、共有
- ・ 法規制関連情報の分析、解釈
- ・ 製造・輸出入・販売事業者の義務行為の掌握
- ・ 開発や設計標準への展開と審査チェック
- ・ 設計支援ツール（含有化学物質データベース等）の使用効率の向上

さらに、新製品の出荷前には、法規制だけでなく、社内規定に応じた環境適合設計がなされているかどうかについて、各品目で製品環境アセスメント評価を行っています。

製品に含まれる化学物質に関するコンプライアンス

電気電子製品に含まれる化学物質を規制する法律が、海外各地域で次々に成立しており、また既存の規制も年々強化されつつあります。個々の法規制により、対象の化学物質、規制される用途、免除される用途、しきい値、対象範囲、要求事項（含有制限、ラベリング、あるいは情報提供など）が異なります。

カシオでは、製品に含まれる化学物質に関する法規制を可能な限り集約してカシオグリーン調達基準書に反映させています。その上で設計開発部門において、製品を構成する部品・材料がカシオグリーン調達基準に適合していることをデータベースで確認することにより、世界全域の化学物質規制が遵守できるしくみを整えています。

また、出荷判定の際に（化学物質監査において）販売先地域の化学物質法規制への適合状況を確認し、製品を構成するすべての部品・材料が、化学物質基準を満たしていることを確認しています。

カシオ製品に関わる環境法規制とグリーン調達

カシオは世界各国で事業展開をする企業として、世界の法令・基準に対応しています。設計・調達段階において部品・材料における特定化学物質の含有制限、完成品としての表示あるいは情報提供、省エネルギー基準の義務を遵守しています。

調達段階では、カシオ製品にかかわる含有化学物質の法規制を網羅したカシオグリーン調達基準書を制定し、これに準拠した部品・材料の調達をしています。カシオ製品を世界の法令の最新状況に準拠させるため、常にカシオグリーン調達基準書のメンテナンスを行っています。カシオ基準を満足した部材を調達することで、世界各地域の法規制に準拠した製品開発が可能になります。また含有化学物質の材料あたりの含有量解析も行い、科学的な検証の上で信頼性を確保しています。

設計段階においては、完成品を構成するすべての部材がカシオグリーン調達基準を満足していることを、調達部材の含有化学物質情報のデータベースにより確認の上、出荷可否の判定をしています。

さらに、製品の回収・リサイクル、含有化学物質にかかわる各国の関係法規・基準に従い、リサイクル可能な材料の選択、分別回収を促すシンボルマークや必要な情報の提供をしています。

また省電力設計が求められる法規制（ErP指令など）に対しても、技術文書などを社内標準化し対応しています。

[カシオ製品にかかわる主な環境法規制](#) (PDF / 140KB)

また、地球温暖化防止への取り組みとして、調達段階では部材の調達先企業に対し、温室効果ガスの不使用、CO₂排出量の把握・削減をお願いしています。開発設計段階では、他社同一カテゴリー製品における最も優れたエネルギー消費効率を目標とし、製品開発を進めています。

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、再資源化しやすい製品の開発を行えるよう、社内の設計マニュアルに反映しました。

消費電力に関するコンプライアンス

電気電子機器、および外部電源装置や充電器には、製品カテゴリにより、あるいは電源の種類により、消費電力あるいは電源効率の規制があります。消費電力や効率に関して、最低基準の遵守を要求する規制、消費電力レベルの表示を要求する規制など、要求事項もさまざまです。

カシオでは、個々の製品ごとに、適用される規制を確認し、要求事項を満たすように開発設計し、必要に応じて当局の認可申請や届出などを行っています。

省エネルギーおよび地球温暖化防止にかかわるコンプライアンス

省エネルギーおよび地球温暖化防止関連法規制への対処は、カシオグループによる環境行動目標など自主的な取り組みを法令に照らして一部を点検・補強する側面があります。

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、事業者単位でエネルギー使用の合理化についても別途評価しています。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、エネルギー使用量の削減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CO₂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3,000k L/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。

カシオは本制度に基づき、提出・公表が義務付けられている「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」カシオ計算機株式会社

[2018年度](#) (PDF / 0.99MB)

[2017年度](#) (PDF / 855KB)

[2015年度](#) (PDF / 310KB)

[2014年度](#) (PDF / 306KB)

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・コメントリー（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。

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	サプライチェーン・マネジメント

102-10	<p>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</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>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）</p>	該当無
102-11	<p>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</p>	腐敗防止・コンプライアンス リスクマネジメント 人権の尊重 環境コンプライアンス カシオ製品に関わる環境法規制とグリーン調達
102-12	<p>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</p>	国連グローバルコンパクトへの加盟 紛争鉱物問題への取り組み
102-13	<p>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</p>	国連グローバルコンパクトへの加盟

戦略

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-14	<p>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</p>	トップコミットメント
102-15	<p>a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明</p>	トップコミットメント カシオのマテリアリティ リスクマネジメント 脱炭素社会の実現 資源循環型社会の実現 自然との共生 環境行動目標及び実績 有価証券報告書(事業とのリスク)

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	経営理念とカシオのCSR カシオ環境ビジョン2050 カシオグループ倫理行動規範
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	公益通報ホットライン

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	コーポレート・ガバナンス CSR推進体制
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委譲を行うプロセス	CSR推進体制
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	CSR推進体制
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	コーポレート・ガバナンス CSR推進体制
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	コーポレート・ガバナンス ※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	コーポレート・ガバナンス ※コーポレート・ガバナンス報告書

102-24	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>※コーポレート・ガバナンス報告書</p>
102-25	<p>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</p> <p>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</p> <p>i. 役員会メンバーへの相互就任</p> <p>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</p> <p>iii. 支配株主の存在</p> <p>iv. 関連当事者の情報</p>	<p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>※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）</p>
102-26	<p>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</p>	<p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>CSR推進体制</p> <p>環境マネジメント</p>
102-27	<p>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</p>	<p>CSR推進体制</p> <p>環境マネジメント</p>
102-28	<p>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</p> <p>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</p> <p>c. 当該評価が自己評価であるか否か</p> <p>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</p>	<p>CSR推進体制</p> <p>環境マネジメント</p>
102-29	<p>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</p> <p>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</p>	<p>CSR推進体制</p> <p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>環境マネジメント</p>
102-30	<p>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</p>	<p>内部統制システムの整備</p>
102-31	<p>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</p>	<p>CSR推進体制</p> <p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>環境マネジメント</p>
102-32	<p>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</p>	<p>—</p>
102-33	<p>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</p>	<p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>公益通報ホットライン</p>

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拠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	有価証券報告書(提出会社の状況) ※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	有価証券報告書(提出会社の状況) ※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	カシオのマテリアリティ ステークホルダーエンゲージメント
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）
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	カシオのマテリアリティ ステークホルダーエンゲージメント
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か否かを示す	カシオのマテリアリティ ステークホルダーエンゲージメント

102-44	<p>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</p> <p>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）</p> <p>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</p>	カシオのマテリアリティ 第三者意見
--------	--	--

報告実務

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-45	<p>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</p> <p>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</p>	報告範囲
102-46	<p>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</p> <p>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</p>	カシオのマテリアリティ
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	カシオのマテリアリティ
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	環境パフォーマンスデータ
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	報告範囲
102-51	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）	報告範囲
102-52	a. 報告サイクル	報告範囲
102-53	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	報告範囲
102-54	<p>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</p> <p>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。」</p> <p>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。」</p>	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

102-55	<p>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）</p> <p>b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>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）</p>	本表
102-56	<p>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</p> <p>b. 報告書が外部保証を受けている場合、</p> <p>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</p> <p>ii. 組織と保証提供者の関係</p> <p>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</p>	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	<p>a. その項目がマテリアルである理由の説明</p> <p>b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む</p> <p>i. どこでインパクトが生じるのか</p> <p>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</p> <p>c. 該当範囲に関する具体的な制約事項</p>	カシオのマテリアリティ サプライチェーン・マネジメント 人材活用と職場環境の整備 労働安全衛生 人権の尊重 脱炭素社会の実現 資源循環型社会の実現 自然との共生
103-2	<p>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</p> <p>b. マネジメント手法の目的に関する表明</p> <p>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</p> <p>i. 方針</p> <p>ii. コミットメント</p> <p>iii. 目標およびターゲット</p> <p>iv. 責任</p> <p>v. 経営資源</p> <p>vi. 苦情処理メカニズム</p> <p>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）</p>	カシオのマテリアリティ サプライチェーン・マネジメント 人材活用と職場環境の整備 労働安全衛生 人権の尊重 脱炭素社会の実現 資源循環型社会の実現 自然との共生 公益通報ホットライン
103-3	<p>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</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関して行った調整</p>	カシオのマテリアリティ サプライチェーン・マネジメント 人材活用と職場環境の整備 労働安全衛生 人権の尊重 脱炭素社会の実現 資源循環型社会の実現 自然との共生 公益通報ホットライン

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>	<p>財務情報</p>
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で、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>	<p>脱炭素社会の実現</p>
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、地域的か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）</p>	<p>有価証券報告書（経理の状況）</p>
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>	<p>—</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	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	—
202-2	<p>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</p> <p>b. 「上級管理職」の定義</p> <p>c. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>d. 「重要事業拠点」の定義</p>	—

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	<p>a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲</p> <p>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）</p> <p>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</p>	—
203-2	<p>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</p> <p>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」</p>	—

調達慣行

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
204-1	<p>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）。</p> <p>b. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>c. 「重要事業拠点」の定義</p>	サプライチェーン・マネジメント

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	腐敗防止の取り組み
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）	腐敗防止の取り組み
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	マテリアルバランス 環境パフォーマンスデータ

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	マテリアルバランス 環境パフォーマンスデータ
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	マテリアルバランス

エネルギー

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
302-1	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 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 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） i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 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） i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 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） f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源	マテリアルバランス 環境パフォーマンスデータ サイトデータ
302-2	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） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	マテリアルバランス 環境パフォーマンスデータ 算定基準
302-3	a. 組織のエネルギー原単位 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） 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	脱炭素社会の実現 環境パフォーマンスデータ
302-4	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） 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） 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 d. 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 環境パフォーマンスデータ

302-5	<p>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）</p> <p>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</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	—
-------	--	---

水

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
303-1	<p>a. 水源からの総取水量。次の水源別内訳による</p> <p>i. 地表水（湿地、河川、湖、海などからの水を含む）</p> <p>ii. 地下水</p> <p>iii. 組織が直接貯めた雨水</p> <p>iv. 他の組織からの廃水</p> <p>v. 地方自治体の水道や他の公営・民間水道施設</p> <p>b. 使用した基準、方法、前提条件</p>	マテリアルバランス サイトデータ 環境パフォーマンスデータ 算定基準
303-2	<p>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</p> <p>i. 水源の規模</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>b. 使用した基準、方法、前提条件</p>	—
303-3	<p>a. 組織がリサイクル・リユースした水の総量</p> <p>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</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件</p>	マテリアルバランス 環境パフォーマンスデータ 算定基準 サイトデータ

生物多様性

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
304-1	<p>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</p> <p>i. 所在地</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘）</p> <p>v. 事業敷地の面積（km²で表記。適切な場合は他の単位も可）</p> <p>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</p> <p>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</p>	—

304-2	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。点源、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 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>自然との共生 事業所の生物多様性保全 生物多様性にかかわる社会課題への本業貢献</p>
304-3	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における） d. 使用した基準、方法、前提条件 	<p>自然との共生 事業所の生物多様性保全 生物多様性にかかわる社会課題への本業貢献</p>
304-4	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 絶滅危惧IA類（CR） ii. 絶滅危惧IB類（EN） iii. 絶滅危惧II類（VU） iv. 準絶滅危惧（NT） v. 軽度懸念 	<p>自然との共生 事業所の生物多様性保全</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"> a. 直接的（スコープ1）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. 計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） c. 生物由来のCO₂排出量（CO₂換算値（t-CO₂）による） d. 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 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 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） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	<p>脱炭素社会の実現 マテリアルバランス バリューチェーン全体でのCO₂ 環境パフォーマンスデータ サイトデータ</p>

305-2	<ul style="list-style-type: none"> 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（CO₂換算値（t-CO₂）による） 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（CO₂換算値（t-CO₂）による） c. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） 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"> 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 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 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） 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 マテリアルバランス バリューチェーン全体でのCO₂ 環境パフォーマンスデータ サイトデータ
305-3	<ul style="list-style-type: none"> a. その他の間接的（スコープ3）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） c. 生物由来のCO₂排出量（CO₂換算値（t-CO₂）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） <ul style="list-style-type: none"> 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 	バリューチェーン全体でのCO₂ マテリアルバランス
305-4	<ul style="list-style-type: none"> 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（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） 	脱炭素社会の実現 マテリアルバランス バリューチェーン全体でのCO₂ 環境パフォーマンスデータ
305-5	<ul style="list-style-type: none"> 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（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. 計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、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
305-6	<ul style="list-style-type: none"> a. ODSの生産量、輸入量、輸出品（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	<p>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）</p> <ul style="list-style-type: none"> i. NOx ii. SOx 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 <p>b. 使用した排出係数の情報源</p> <p>c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	<p>マテリアルバランス サイトデータ</p>
-------	--	---

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	<p>a. 想定内および想定外の排水量（次の事項による）</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 排出先 ii. 水質（処理方法を含む） iii. 他の組織による水の再利用の有無 <p>b. 使用した基準、方法、前提条件</p>	<p>マテリアルバランス サイトデータ</p>
306-2	<p>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）</p> <ul style="list-style-type: none"> i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述） <p>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）</p> <ul style="list-style-type: none"> i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述） <p>c. 廃棄物処分方法の判定方法</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 自ら処分している場合または直接確認した場合 ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合 iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合 	<p>資源循環型社会の実現 マテリアルバランス 環境パフォーマンスデータ サイトデータ</p>

306-3	<ul style="list-style-type: none"> a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量 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"> i. 漏出場所 ii. 漏出量 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） c. 重大な漏出のインパクト 	—
306-4	<ul style="list-style-type: none"> a. 次の各事項の総重量 <ul style="list-style-type: none"> i. 輸送された有害廃棄物 ii. 輸入された有害廃棄物 iii. 輸出された有害廃棄物 iv. 処理された有害廃棄物 b. 国際輸送された有害廃棄物の割合 c. 使用した基準、方法、前提条件 	—
306-5	<ul style="list-style-type: none"> 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"> i. 水域および関連生息地の規模 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 iii. 生物多様性価値（保護種の数など） 	—

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	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	—
-------	--	---

雇用

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
401-1	<ul style="list-style-type: none"> 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） 	カシオのマテリアリティ 人材活用と職場環境の整備
401-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 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 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 	労使間のコミュニケーション

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	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 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	労働安全衛生 労使間のコミュニケーション
403-2	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） i. 地域 ii. 性別 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） i. 地域 ii. 性別 c. 災害統計の記録、報告に適用する規則体系	労働安全衛生
403-3	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	—
403-4	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 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）	—

研修と教育

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
404-1	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） i. 性別 ii. 従業員区分	人材育成
404-2	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 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	人材育成
404-3	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）	人材育成

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
開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
405-1	<p>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</p> <p>i. 性別</p> <p>ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>i. 性別</p> <p>ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超</p> <p>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）</p>	人材活用と職場環境の整備
405-2	<p>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）</p> <p>b. 「重要事業拠点」の定義</p>	—

非差別

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
406-1	<p>a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数</p> <p>b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む</p> <p>i. 組織により確認された事例</p> <p>ii. 実施中の救済計画</p> <p>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</p> <p>iv. 措置が不要となった事例</p>	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重

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	<p>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</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>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</p> <p>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</p>	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重

児童労働

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
408-1	<p>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</p> <p>i. 児童労働</p> <p>ii. 年少労働者による危険有害労働への従事</p> <p>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（次の観点による）</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>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</p> <p>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</p>	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重

強制労働

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
409-1	<p>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</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>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</p> <p>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</p>	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重

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）	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重
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	人権の尊重
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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合 	サプライチェーン・マネジメント
414-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 	サプライチェーン・マネジメント

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しているものの割合	安心してお使いいただくために
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	安心してお使いいただくために

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	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 i. 製品またはサービスの構成要素の調達 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） iii. 製品またはサービスの利用上の安全性 iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v. その他（詳しく説明のこと） 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	カシオスーパーグリーンスター製品
417-2	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 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	—

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> <p>i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例</p> <p>ii. 警告の対象となった規制違反の事例</p> <p>iii. 自主的規範の違反事例</p> <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> <p>i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの</p> <p>ii. 規制当局による申立</p> <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> <p>i. 重大な罰金の総額</p> <p>ii. 罰金以外の制裁措置の総件数</p> <p>iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案</p> <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>	—