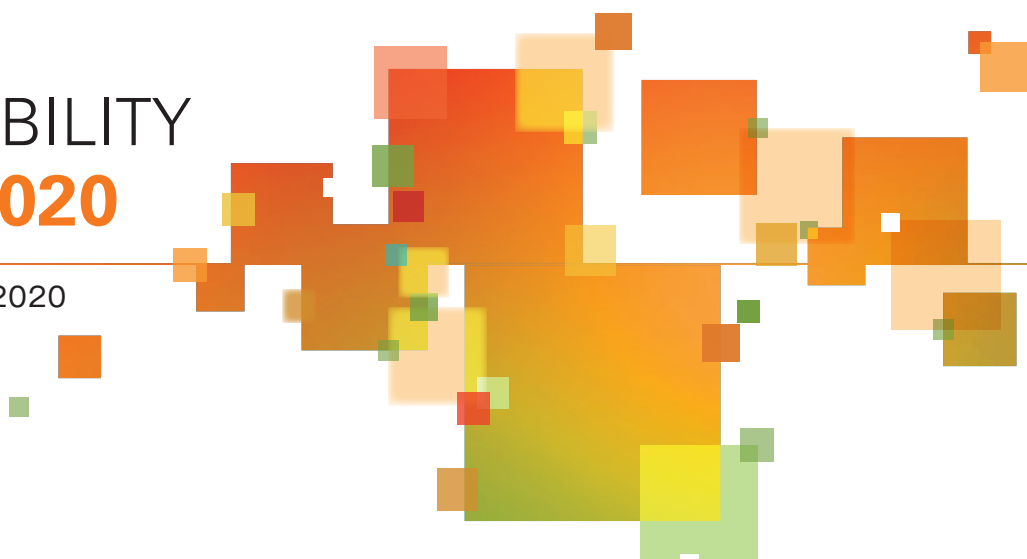


SUSTAINABILITY REPORT **2020**

サステナビリティレポート2020



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
-----------------	---

CASIOのサステナビリティコンセプト

CASIOのサステナビリティコンセプト	10
---------------------------	----

経営理念とサステナビリティ経営	12
-----------------------	----

サステナビリティ中期重点戦略.....	16
---------------------	----

あるべき姿とマテリアリティ.....	20
--------------------	----

サステナビリティ目標	27
------------------	----

サステナビリティマネジメント

サステナビリティ推進体制	30
--------------------	----

サステナビリティ経営の歴史	32
---------------------	----

ステークホルダーエンゲージメント.....	38
-----------------------	----

社外からの評価	40
---------------	----

環境報告

環境側面のマテリアリティ	45
--------------------	----

環境マネジメント.....	56
---------------	----

環境行動目標及び実績	60
------------------	----

脱炭素社会の実現	62
----------------	----

資源循環型社会の実現	67
------------------	----

自然との共生	76
--------------	----

環境関連データ	102
---------------	-----

環境コンプライアンス	118
------------------	-----

社会性報告

社会側面のマテリアリティ	123
--------------------	-----

品質保証	133
------------	-----

お客様満足度向上活動	138
------------------	-----

知的財産への取り組み.....	145
-----------------	-----

サプライチェーン・マネジメント	150
-----------------------	-----

人材活用と職場環境の整備	157
--------------------	-----

人材育成	167
------------	-----

労働安全衛生	178
--------------	-----

人権の尊重	184
-------------	-----

社会貢献活動	185
--------------	-----

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	205
--------------------	-----

腐敗防止・コンプライアンス	213
---------------------	-----

リスクマネジメント	220
-----------------	-----

GRIガイドライン対照表	226
--------------------	-----

編集方針

サステナビリティウェブサイト

カシオサステナビリティの取り組みを網羅的に報告し、検索性に優れたウェブサイトを目指し情報開示しています。

サステナビリティレポート 2020

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

▶ [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 / 3.4MB)

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**
2019年度（2019年4月1日から2020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2020年12月
（前回報告書発行2019年10月／次回発行予定2021年10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)」
 - (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/>
ESG・総務部 サステナビリティ推進室
所在地 〒151-8543 東京都渋谷区本町一丁目6番2号
TEL 03-5334-4901
E-mail [✉csr-report@casio.co.jp](mailto:csr-report@casio.co.jp)

将来に関する予測、計画について

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

事業概要

会社概要

社名	カシオ計算機株式会社 (CASIO COMPUTER CO., LTD.)
本社	〒151-8543 東京都渋谷区本町一丁目6番2号
設立	1957（昭和32）年6月1日
代表取締役 社長	榎尾 和宏
従業員数	11,193名（連結）※
資本金	485億9,200万円※
売上高	2,807億5,000万円（連結）※
営業利益	290億6,400万円（連結）※
経常利益	284億8,100万円（連結）※
当期純利益	175億8,800万円（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

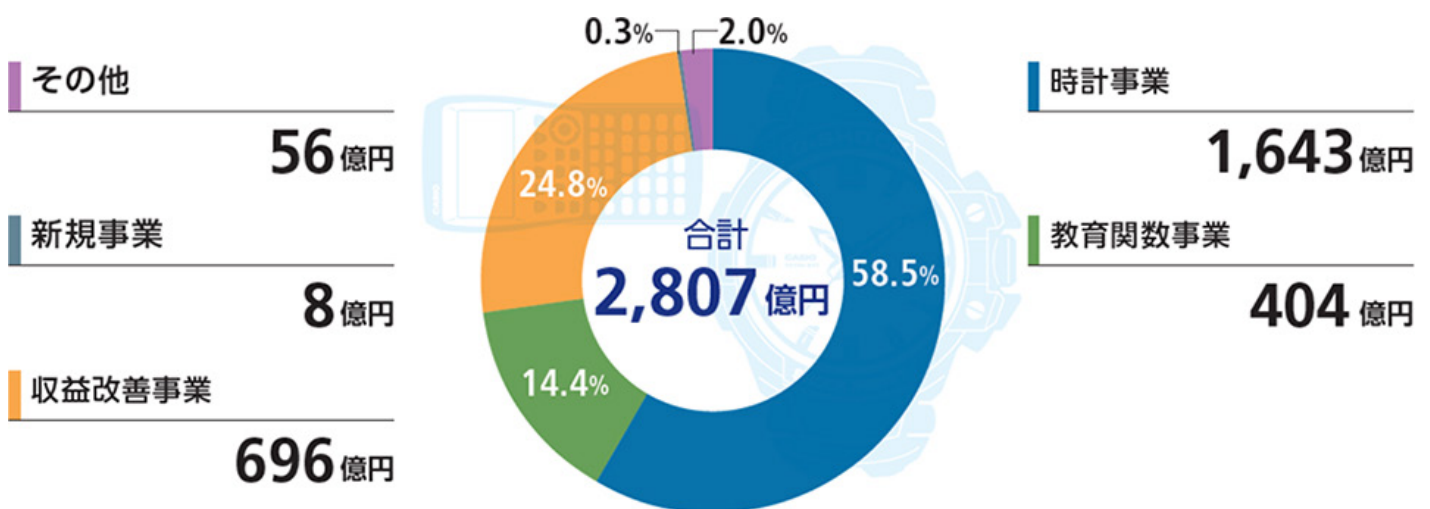
※ 2020年3月31日現在

地域別事業展開

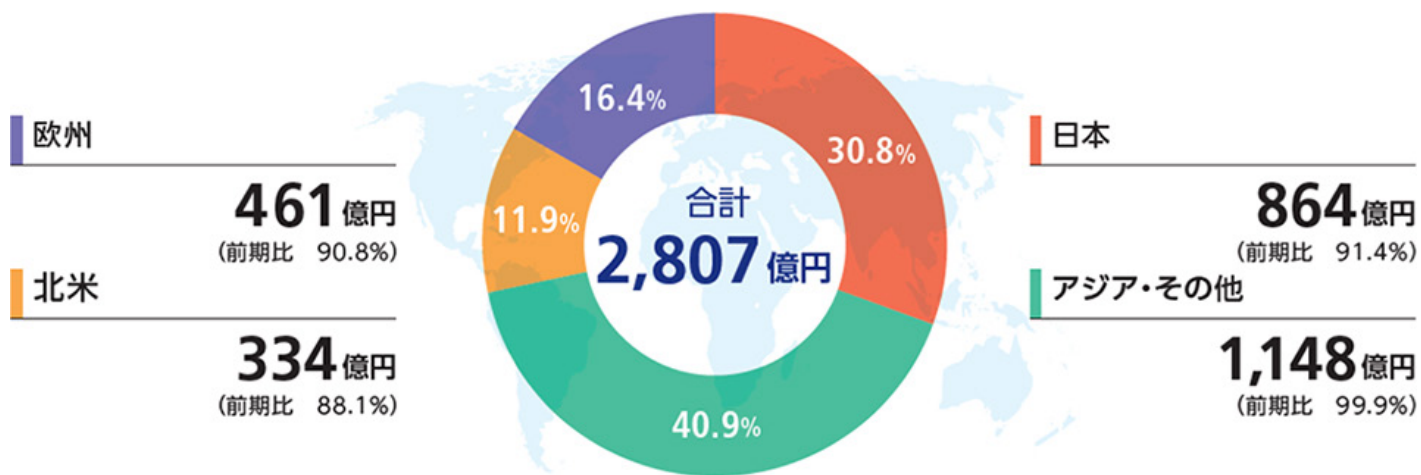


事業別、地域別売上構成

売上高の事業別構成比



売上高の地域別構成比



2020年3月期

トップコミットメント

「創造 貢献」を原点に、社会へ新たな価値を提供し続けサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

カシオの経営理念と価値創造

カシオは「創造 貢献」という経営理念を大切にし、体現することで発展を遂げてきた会社です。創造を通じて、新たな生活や文化を生み出し、社会に貢献する。その原点は、自分たちの発明によって、人々の生活をより豊かで便利にしたいという志です。設立当時、世界初の小型純電気式計算機を開発した際も、提供した真の価値は、簡単に速く計算ができることではなく、「計算をする」という行為を手軽かつ身近にしたことだと言えます。

個人用電卓、耐衝撃腕時計、当時最薄のデジタルカメラなど、カシオにはさまざまな「初」がありますが、いずれも「誰もがいつでも計算できる」「過酷な環境でも正確な時間が分かる」「ポケットに入れて常に撮影を楽しむ」など、使用シーンや対象ユーザーを広げ、計算、時間の把握、撮影などに新たな価値を生みだしました。

そして、重要なのは、その価値を新たな文化として定着させ、人々の生活や社会に貢献していくことです。関数電卓の例で言えば、長年、各国の教育省・学校と授業を共同で開発してきた結果、推奨教材として、毎年主に海外の高校生およそ2,300万人の教育を支えています。このサイクルを生み出したことで、考える力を養うという数学教育に寄与できているのです。このような新たな文化を生み出し、生活や社会を豊かで便利にする活動こそ、自社と社会、双方の発展を目指す「カシオのサステナビリティ」の姿です。ESGの分野についても、単に外部要請に対応するだけでは不十分です。創造による社会への貢献を第一義とし、その実現に不可欠な本質的課題を抽出するからこそ、環境配慮や人財育成、労働環境整備、人権・コンプライアンス面の取り組みなどが有効に機能していくものと考えます。



サステナブルな企業基盤の構築

「創造 貢献」の経営理念を実現し、社会に貢献し、信頼される会社であり続けるためには、単にモノを作って社会に提供するだけでなく、「社会の役に立つコトを想像力と実行力で実現し文化を育んでいく」ということ。すなわち「貢献のために創造する」ということが必要です。この「社会の役に立つ」こととは何かを、サステナビリティへの貢献という文脈の中で、グローバルな視点から考えていくことが重要です。

2030年までに国際社会が実現を目指す「持続可能な開発目標（SDGs）」を、事業活動を通じて実現していくことは不可欠であると考えます。そこで、2020年3月期には、中期経営計画と合わせて事業ごとにサステナビリティ目標を策定し、SDGsの17ゴールの内、カシオが貢献していくべきゴールを明確にしました。

今後は、アフターコロナにおける事業計画と連動し、達成すべきSDGsゴールをターゲットベースで認識し、具体的なKPIを設定して推進していきます。さらに、地球規模の課題である気候変動リスクへの認識を深め、TCFDに賛同表明し、それに基づく情報開示も進めていきます。また、従来から設定していた中長期温室効果ガスの排出目標も、SBTの新基準に合わせて見直すとともに、RE100にも加盟し、サプライチェーンも含めて具体的に取り組んでいきます。その第一歩として、温室効果ガスの算定基準も「ロケーション基準」に加え「マーケット基準」も併用し、具体的に取り組んだ結果が把握できるようにしました。

ガバナンス改革と強化の継続

社会へ新たな価値を提供し続けていくには、経営面での取り組みも不可欠であり、その中核を担うのがガバナンス改革です。迅速な意思決定や経営監督機能の強化のため、2019年6月、監査等委員会設置会社に移行すると同時に、社外取締役の選任基準を見直し、取締役の人数を削減しました。これにより、企業経営をはじめ各分野で豊富な経験・知識を有するボードメンバーとして刷新され、社外取締役比率も29%から38%へと上昇しました。新体制になり、活発な長期視座での議論が行われており、ガバナンス改革の成果を認識しているところですが、コーポレート・ガバナンスの強化に終わりはありません。取締役会の実効性評価などの結果も踏まえながら、継続的な強化に力を注ぎます。

一方、執行面のガバナンスについては、課題がまだまだあります。当期には、ドイツ子会社の元従業員による不正が判明するという問題事象も発生しました。こうした事態を厳粛に受け止め、2020年4月に新設した内部統制委員会を中心とする内部統制、グループガバナンスの強化を図るとともに、従業員自身が自発的なリスクマネジメントを推進できるような文化醸成に注力していきます。

ステークホルダーとともに

企業価値向上の実現には、方向性・進捗の共有や外部視点の取り入れなど、対話が重要だと考えています。現在、株主・投資家の皆さまとの対話については、私も先陣を切って、経営の考え、課題認識、良い点も悪い点も含めた進捗などの発信・共有に取り組んできました。引き続き、投資家目線に立った真摯なIRに取り組んでいきます。

また、お客様や取引先、地域社会との対話はもちろんのこと、今後、特に重要になるのが従業員との対話です。従業員が当事者として、カシオの未来をともに描き、実行していくことが大切だと考えており、社内向けメッセージの継続的な充実や積極的な議論を重ねていきます。これが、成長・発展の近道だとも思っています。

カシオは原点に立ち返りながら、社会への貢献軸で「リセット」し、ニューノーマル社会において価値創造を果たし続けられる会社へと生まれ変わっていきます。是非、カシオの未来にご期待ください。

代表取締役 社長

榎尾 和宏

CASIOのサステナビリティコンセプト

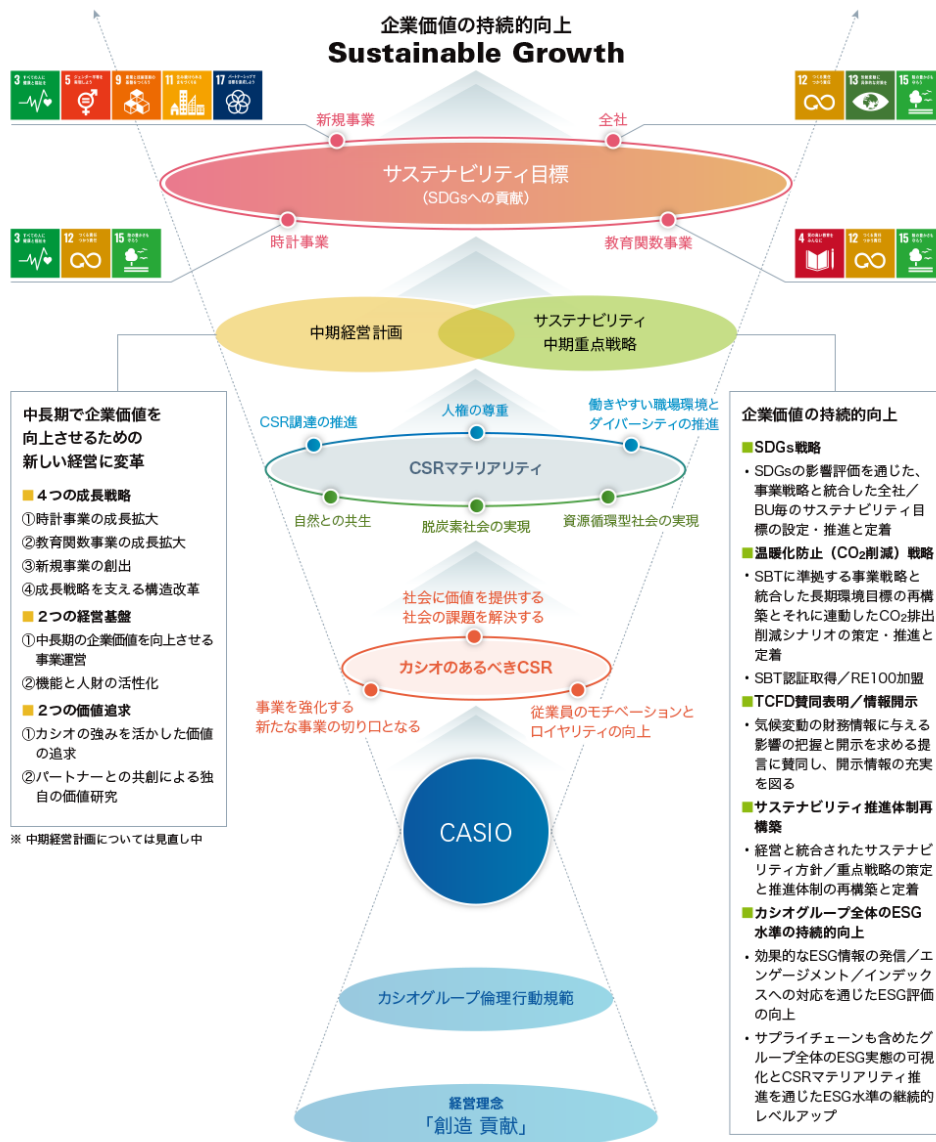
企業と社会の持続的成長を目指して

カシオの経営理念「創造 貢献」には、それまでにない斬新な働きを持った製品を提供することで、社会貢献を実現するという創業者の想いが込められています。

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

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

さらに、経営戦略の一貫として「サステナビリティ中期重点戦略」を策定し、「中期経営計画」ともリンクした取り組みを推進しています。これらの計画・戦略を各事業で、全社で具体的な目標に落とし込み、実践していくことにより、企業と社会の持続的成長を目指しています。



＞ 経営理念とサステナビリティ経営

カシオのCSRとは、カシオで働く一人ひとりが経営理念「創造 貢献」をしっかりと継承し、「0→1」を生む事業活動を通じて持続可能な社会の発展に継続的に貢献することです。

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

＞ あるべき姿とマテリアリティ

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。

ここでは、「あるべき姿」と「マテリアリティ」を報告しています。

＞ サステナビリティ中期重点戦略

カシオはサステナビリティ推進にあたり、体制を構築し、戦略、目標を定め、PDCAに取り組んでいます。ここでは、サステナビリティ活動に関する「過去2年間の方針や進捗状況」「中期重点戦略」「サステナビリティ経営の概念図」について報告しています。

＞ サステナビリティ目標

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

ここでは、事業ごとの「SDGsの取り組み」を報告しています。

経営理念とサステナビリティ経営

経営理念「創造 貢献」

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

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

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

持続可能な社会の実現に向けたカシオの挑戦

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

カシオの経営理念「創造 貢献」には、貢献のための創造、つまり、社会貢献を実現するために独自技術で独創的な製品・サービスを創造する、という想いが込められています。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](#)

浸透定着の評価

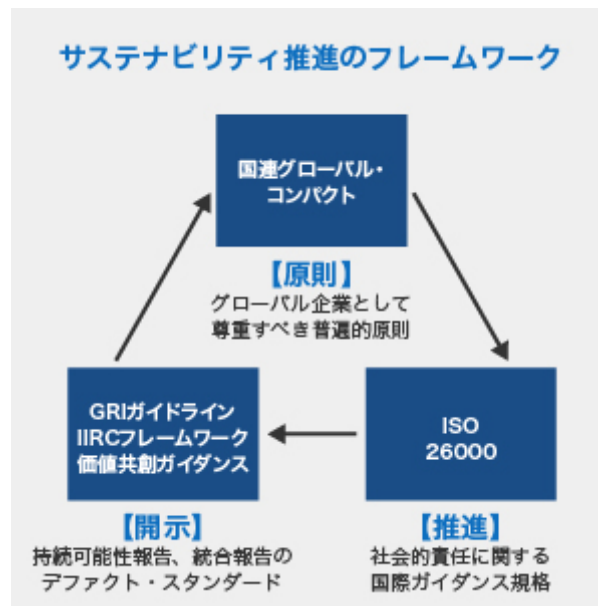
カシオでは、1年おきの割合で、国内の全グループ会社の従業員を対象に、「カシオ創造憲章 行動指針」、「カシオグループ倫理行動規範」、「公益通報ホットライン」に関する総合的なアンケートを実施し、それぞれの定着度合い等を分析しています。

アンケートの結果は、さまざまな浸透定着策の立案に生かされています。

サステナビリティ推進のフレームワーク

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

サステナビリティへの取り組みを推進するにあたっては、社会的責任に関する国際ガイダンス規格「ISO26000」を参考としています。また、サステナビリティレポートについては国際的なガイドラインであるGRIガイドライン、統合報告については国際統合報告評議会（IIRC）の提唱するIIRCフレームワークや経済産業省の「価値共創ガイダンス」を参考にして開示項目を選定するなど、国際社会の要請に応える内容を備えたサステナビリティ活動の充実に努めています。



「国連グローバル・コンパクト」への加盟

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

2019年度GCNJ分科会参加実績

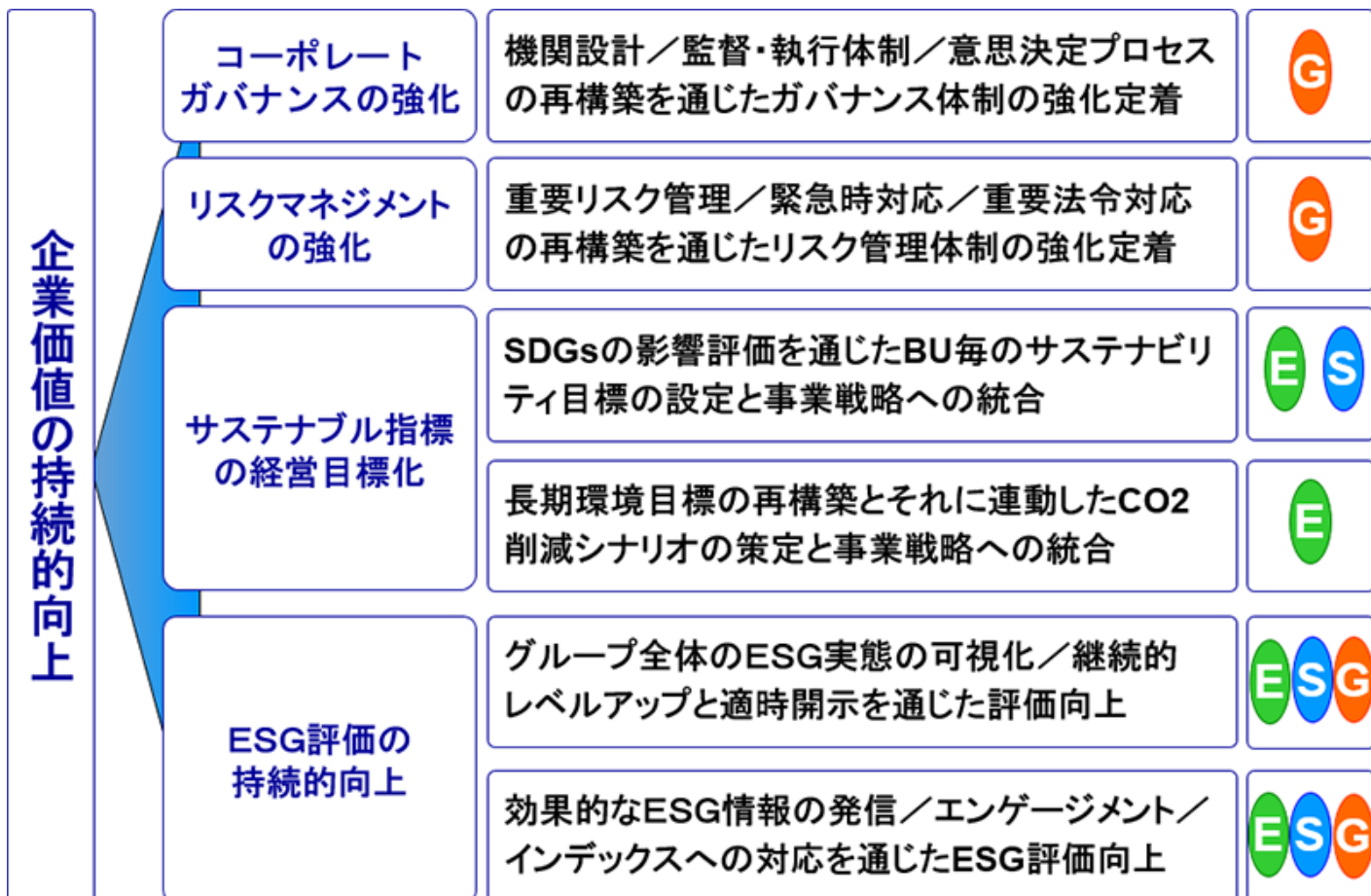
- GCの社内浸透研究分科会
- SDGs分科会
- ESG分科会
- レポーティング研究分科会

関連リンク：[国連グローバル・コンパクト](#) 

サステナビリティ中期重点戦略

サステナビリティ中期重点戦略（2019年度～2021年度）の2019年度における進捗状況

中期重点戦略（2019年度～2021年度）



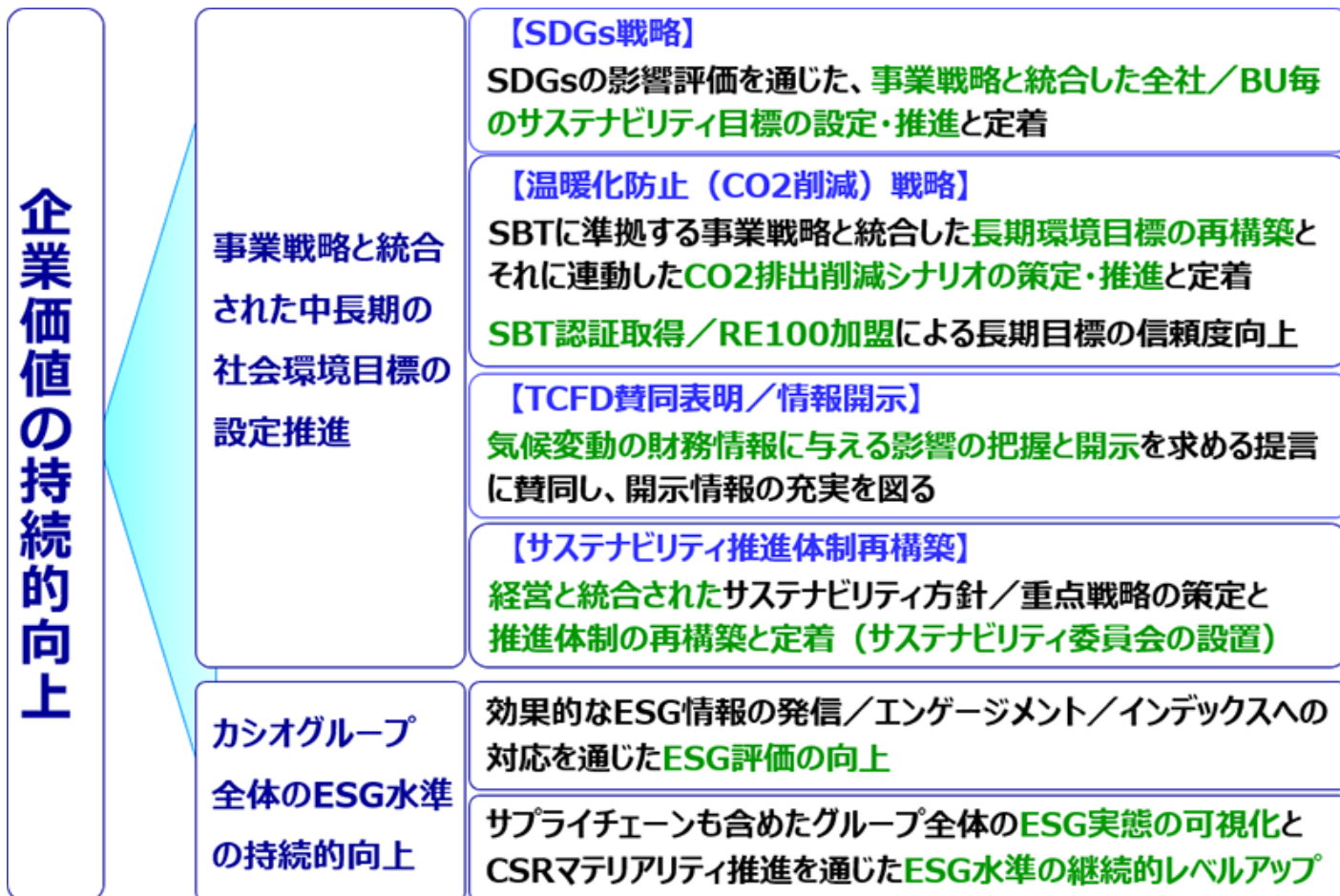
上記の中期重点戦略の内、E（環境）、S（社会）の課題について設定した、2021年度ゴールに対する2019年度の進捗状況は以下の通りでした。

重点戦略	概要目標	KPI（2021年度ゴール）	2019年度の進捗状況
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CO2 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CO2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。	中長期のCO2削減シナリオに追加して、以 下の通り Scope3の中期削減目標を設定するととも に、SBTにコミットメントレターを提出 し、認定を受けることを意思表示しまし た。 【Scope3中期削減目標】 2024年度までに主要サプライヤーの70% に削減目標を設定する。
	SDGsの影響評価を通じ たBU毎のサステナビリ ティ目標の設定と事業 戦略への統合	中期事業戦略と連動したBU毎のサ ステナビリティ目標が策定され、第 1クールが完了。 結果がKPIに基づいて評価され、次 期目標設定に生かされている。	BU毎に中期事業戦略と連動したサステナ ビリティ目標を設定し、関連するゴールを 開示しました。
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。	2018年度までのマテリアリティの推進状 況と結果を評価し、マテリアリティ項目の 見直しを行いました。 これにより「腐敗防止の取り組み」につい ては、一定の成果が確認されたことから、 マテリアリティから外すこととしました。 一方、他の項目については一定の成果を確 認しつつも、さらに継続して推進すること としました。
	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。	中期経営計画の策定を踏まえ、当社初とな る「統合報告書」を発行しました。 また、主要インデックスについては、採用 が継続されており、DJSIについてもAsia Pasificに継続して採用されています。

サステナビリティ中期重点戦略（2020年度～2021年度）

2019年度の推進実績を踏まえ、2020年度～2021年度のE（環境）、S（社会）に関する中期重点戦略を、以下の通り、さらに踏み込んで、より具体的に設定しました。

中期重点戦略（2020年度～2021年度）



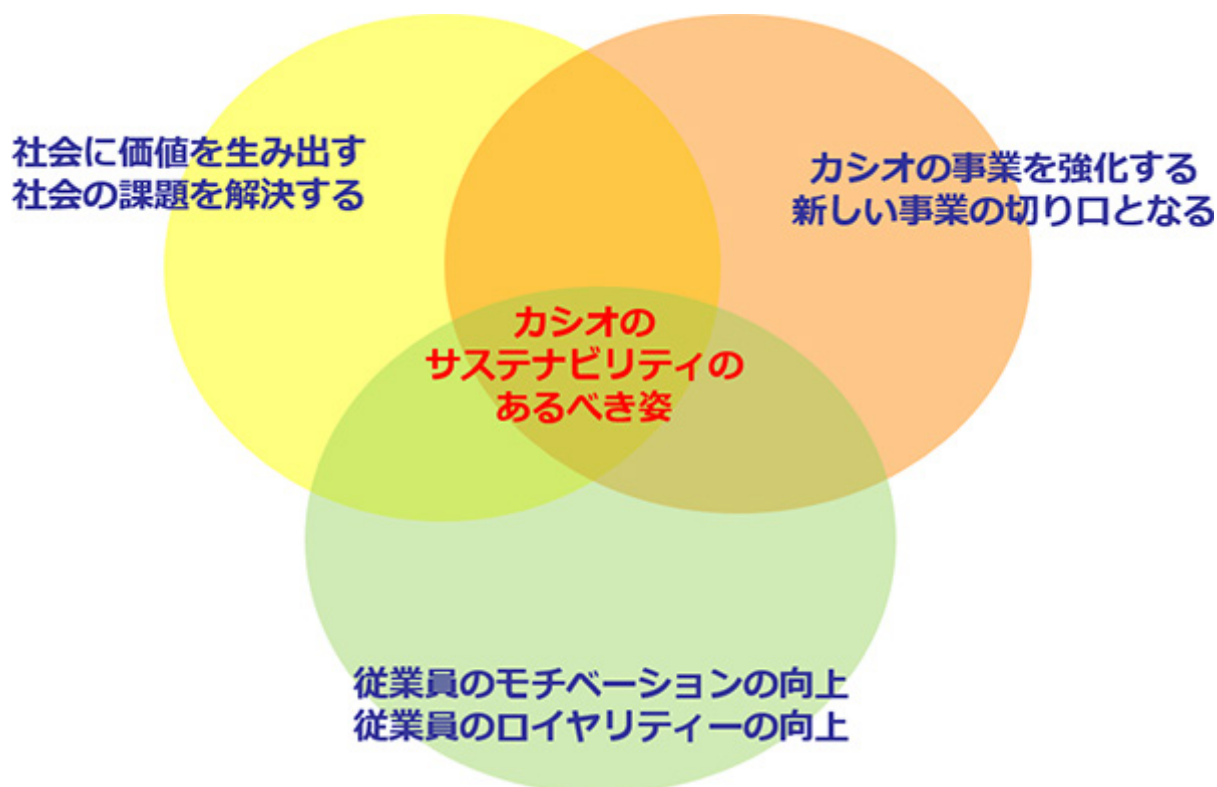
それぞれの戦略のKPIは以下の通りです。

重点戦略	推進課題	KPI（2021年度ゴール）
事業戦略と統合された中長期の社会環境目標の設定推進	【SDGs戦略】 SDGsの影響評価を通じた、事業戦略と統合した 全社／BU毎のサステナビリティ目標の設定・推 進と定着	事業戦略と統合した全社／BU毎のサステナビリ ティ目標が策定され、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 生かされている。
	【温暖化防止（CO₂削減）戦略】 SBTに準拠する事業戦略と統合した長期環境目標 の再構築とそれに連動したCO ₂ 排出削減シナリオ の策定・推進と定着 SBT認証取得／RE100加盟による長期目標の信頼 度向上	新SBT基準に準拠した、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認定が完了するとともに、RE100に加 盟し、グループ全体の再エネ導入方針が策定され ている。
	【TCFD賛同表明／情報開示】 気候変動の財務情報に与える影響の把握と開示を 求める提言に賛同し、開示情報の充実を図る	TCFDへの賛同を表明し、要求に沿った開示の充 実が図られている。
	【サステナビリティ推進体制再構築】 経営と統合されたサステナビリティ方針／重点戦 略の策定と推進体制の再構築	取締役会の下部組織としてサステナビリティ委員 会を設置し、方針／戦略が審議されるとともに、 PDCAサイクルに応じて開催することにより、各 施策が確実に推進されている。
カシオグループ全体のESG水準の持続的 向上	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。
	サプライチェーンも含めたグループ全体のESG実 態の可視化とCSRマテリアリティ推進を通じた ESG水準の継続的レベルアップ	2020年度までのマテリアリティ推進状況を踏ま え2021年度中に、以降のマテリアリティ推進計 画が策定され、KPIに基づく結果評価が行われて いる。

あるべき姿とマテリアリティ

カシオのサステナビリティ経営のあるべき姿

カシオのサステナビリティ経営のあるべき姿とは、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。



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、サステナビリティマネジメントのPDCAサイクルにて取り組みの進捗を図っていきます。

KPI・実績

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	2019年度の目標とKPI	2019年度実績	評価	2020年度の目標とKPI
脱炭素社会の実現	SBT認定取得およびRE100加盟	SBT認定取得推進 長期CO2削減目標および削減シナリオを再策定	△	SBT認定取得およびRE100加盟
	カシオグループ全体のロケーション基準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	算定基準を見直したロケーション基準に基づき、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24.54%削減	期中に算定基準を変更したため、実績は評価せず	新たな算定基準（マーケット基準）に基づき、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、2018年度基準で6.3%以上削減する
	サプライヤー調査の策定	サプライヤー調査を関連部門と検討済み	○	サプライヤーのCO2削減目標を調査する
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74%を目指す	売上比率74%	◎	カシオグリーンスター製品売上比率76%を目指す
	事業拠点廃棄物の再資源化率90%以上とする	再資源化率94%	◎	カシオグループ全体の再資源化率95%以上を目指す カシオグループ全体の廃棄物等発生量を前年度比1%以上削減する
	水使用量を2018年度比で1%削減する	2018年度比9%削減	◎	カシオグループ全体の水使用量を前年度比1%以上削減する
自然との共生	国内向け製品カタログの森林認証紙比率を80%以上とする	集計中	-	国内向け製品カタログの森林認証紙比率を80%以上とする
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	○	(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3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4社、タイにおいては8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	2019年度の目標とKPI	2019年度実績	評価	2020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	<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) 	<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 (契約社員含む)
	女性採用比率 25%以上	2020年4月入社42名中、女性13名 (30.9%)	◎	女性採用比率 25%以上
	障がい者法定雇用率 連結2.2%以上 ・カシオ計算機9名の採用 ※人数はポイント制	障がい者雇用率 連結2.14% (2020/4/1現在) ・カシオ計算機13名の採用	△	障がい者法定雇用率 連結2.3%以上
	定期健診の事後措置実施率80%以上	<ul style="list-style-type: none"> ・事後措置実施率 80.6% ・より自助努力をして健康になった人がポイント取得できるように制度を見直し、健康な従業員、健診結果改善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%以上を維持
	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタル不全率の実態把握 ・新入社員・役職者向けEラーニングの実施 ・若年向け仕事別レベルアップ研修の実施 (8月) 	<ul style="list-style-type: none"> ・連結でのメンタル不全率の把握 (年度末) 連結で不全率0.5% ・新入社員向けEラーニング (未実施) ・新任役職者向け研修実施 (8月、12月) ・若年向け仕事別レベルアップ研修の実施 (8月) 	△	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタル不全率の実態把握 ・新入社員Eラーニングの実施 ・新任役職者向け研修実施 ・若年向け仕事別レベルアップ研修の実施
	<ul style="list-style-type: none"> ・高ストレス率の把握 (2月) ・希望者への産業医面談の実施 (2月～4月) ・健康リスク率部門別の把握 (4月) ・職場分析とフィードバックの実施 (5月) 	<ul style="list-style-type: none"> ・高ストレス率の把握 (2月) ・希望者への産業医面談の実施 (2月～4月) ・健康リスク率部門別の把握 (4月) ・職場分析とフィードバックの実施 (5月) 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・高ストレス率の把握 (2月) ・希望者への産業医面談の実施 (2月～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)

カシオのマテリアリティ	2019年度の目標とKPI	2019年度実績	評価	2020年度の目標とKPI
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：全営業系グループ会社 (100%)	社内の大規模な組織改編および新型コロナウイルスの影響により2020年6月に延期の上実施。	×	(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) CSRリーダーへの人権専門教育の実施：CSRリーダー入れ替えに伴い、カシオ国内グループ全体 (100%)	2019年6月に認定NPO法人ACEの白木事務局長をお迎えし、「ビジネスと人権」をテーマに講演・ワークショップを実施	○	(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施：
	(3) 苦情処理の仕組み整備：仕組み確立と全面稼働稼働	2019年5月にウェブによる社外受付窓口を一新し、欧州GDPRに対応するとともに、半匿名（社外受付窓口に対して実名、会社に対して匿名）の通報者とホットライン事務局が直接やり取りできる仕組みを新設	○	(3) 窓口・ルートの周知徹底

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

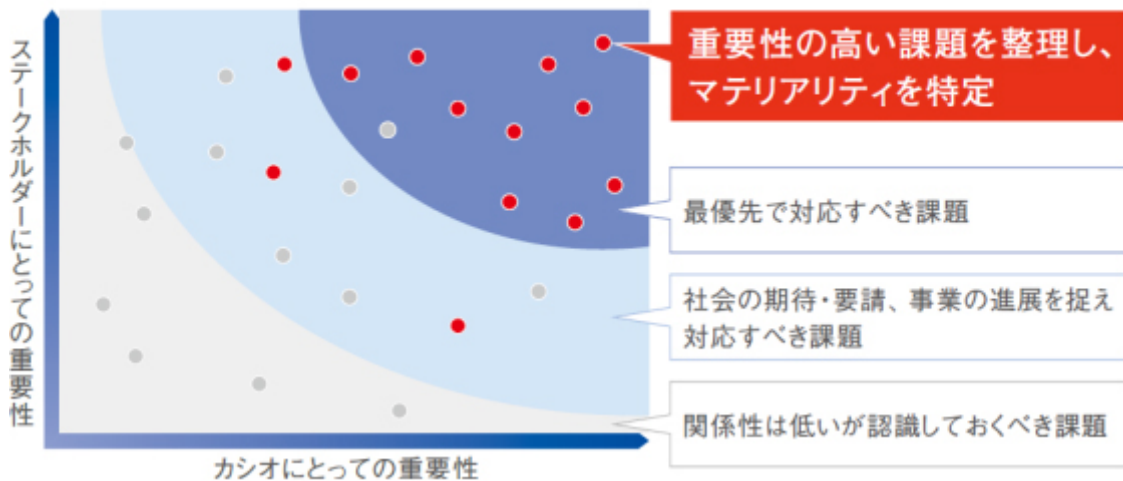
[詳細はこちら](#)

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

※重要性特定のイメージ



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	●	

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
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、「腐敗防止の取り組み」を除きこれらをもう1年延長して推進することとしました。

2020年度についても、新型コロナウイルスによる事業への影響を鑑み、さらに1年従来のマテリアリティを延長して取り組むこととしました。

また、2019年度は、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、事業ごとに目指すべきゴールを明確にしましたが、2020年度においては、アフターコロナの世界も見据え、中期経営計画の見直しと歩調を合わせて修正していく予定です。

マテリアリティについても、サステナビリティ目標の修正に合わせて見直しを行い、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。

サステナビリティ目標

SDGsへの取り組み推進

2015年に「国連持続可能な開発サミット」で、全会一致で採択されました「SDGs（持続可能な開発目標）」は、2030年に向けた世界的な優先課題と、世界のありたい姿を明らかにしたもので、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、世界を持続可能な軌道に乗せるための具体的な機会を示すものです。



カシオでは、SDGsを事業推進へ反映していくため、2019年に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ました。

現在、コロナウィルスによる事業への影響を踏まえ、中期経営計画の見直しを行っていますが、事業毎のサステナビリティ目標についても、これと連動する形で改めてKPIの策定を行う予定です。

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



■教育関数事業

- 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



■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



■収益改善事業

- 幅広い知識を身につける機会の提供
- (環境負荷低減) 事業活動における資源使用の削減



■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



サステナビリティマネジメント

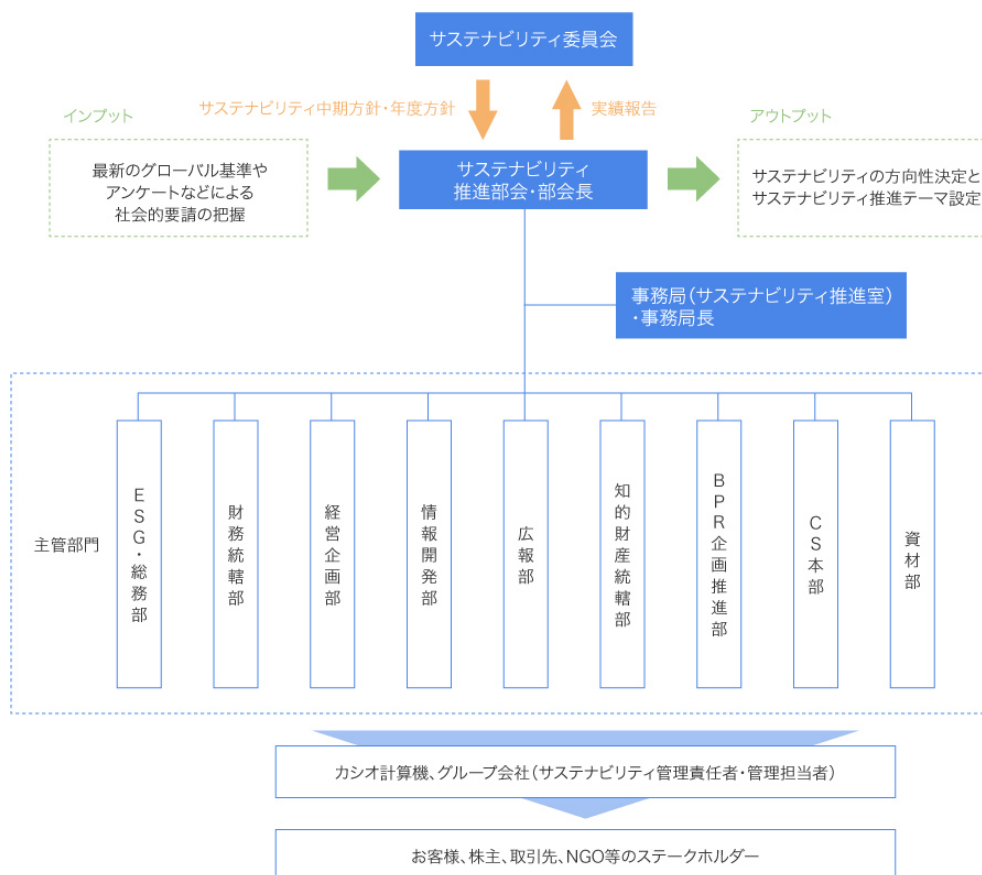
サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会・サステナビリティ推進部会

カシオでは、2017年度に従来のCSR委員会体制を改め、CSR委員会は社長を委員長とし、構成メンバーは全ての取締役・監査役・執行役員という体制に変更しましたが、2019年度に体制をさらに再編しました。サステナビリティ担当役員を委員長とし、各本部長、事業部長を委員とし、傘下にサステナビリティ推進部会と環境会議を設置する体制に改め、名称も「サステナビリティ委員会」に改称しました。

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

サステナビリティ委員会体制



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

2019年度の個別のテーマの推進状況、および2020年度計画

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

サステナビリティ経営の歴史

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

1990年代 - 環境経営の定着

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

こうした背景により、環境経営にシフトする企業も多く現れました。

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

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

● CSRマネジメント強化 ● 環境対応 ● 情報開示 ● 社会動向

社会動向

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

カシオの対応

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

2000年代 - CSR経営への転換

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

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

● CSRマネジメント強化 ● 環境対応 ● 情報開示 ● 社会動向

社会動向

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

カシオの対応

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

2010年代 - 経営戦略におけるCSRの推進

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

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

そして2018年にはSDGsへの貢献を見据えて、カシオがグローバルに貢献できるターゲットの検討を始め、2019年には、中期経営計画と合わせて、各事業において取り組むべきサステナビリティ目標を策定し、SDGsの17の目標のうち、カシオが貢献していくべき目標を明確にしました。

● CSRマネジメント強化 ● 環境対応 ● 情報開示 ● 社会動向

社会動向

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

カシオの対応

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

ステークホルダーエンゲージメント

カシオグループの主なステークホルダー

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

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

主なステークホルダー	カシオグループの主な責任	対話の主な機会・情報開示
お客様	魅力的で安全・安心な製品の提供 製品の安定供給 製品についての適切な情報提供 お客様満足の向上 お客様への迅速で的確なサポート お客様情報の適切な管理	日常の営業活動 お客様相談センターの設置 お客様満足度調査 カシオオフィシャルホームページ、ソーシャルメディア 展示会、イベント
お取引先	公平・公正な取引 サステナビリティ遂行への協力要請・支援	日常の調達活動 ベンダー会議の開催 サステナビリティアンケート お取引先からの通報窓口
株主・投資家	適時・適切な情報開示 適切な利益還元	株主総会 経営説明会 株主・投資家向けホームページ 統合報告書 事業報告書（株主通信） ESG評価機関からのアンケートへの対応
従業員	人権の尊重 多様性の確保 ワークライフバランスの促進 人材の登用と活用 公正な評価・処遇 労働安全衛生と健康保持・増進	社内イントラネット、社内報 労使協議会 安全衛生委員会 キャリアチャレンジ制度 社内通報窓口
地域社会	地域の文化の尊重・保護 地域社会への貢献活動 事業所における事故、災害の防止 事業所周辺地域での災害時支援	工場・事業所見学 出前授業 インターンシップ 従業員によるボランティア活動、地域イベントへの参加

主なステークホルダー	カシオグループの主な責任	対話の主な機会・情報開示
地球環境	製品開発における環境配慮 生産活動における環境への貢献 環境法規制の遵守 生物多様性保全	—
NGO/NPO	環境、人権、生物多様性への配慮 地域社会、文化活動への支援	アンケート調査への対応 意見交換会（ダイアログ） NGO/NPOと協業した社会貢献プログラムの実施

具体的な活動

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

社外からの評価 ～「カシオ サステナビリティレポート2020」に対する第三者意見～

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

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

高く評価すべき点

- 資材調達先の[CSRへの取り組み](#)について、環境負荷削減や働く人々の人権への配慮・対応などへの回答選択肢を5段階でたずねる形式に改定した「サプライチェーンCSR推進チェックシート」について、国内および中国・タイの476社すべてから回答を受け、集計結果に基づきフィードバックしたこと。中国・タイでは前年度の回答に基づき計12社に訪問調査を行い、訪問先の累計が取引金額ベースで中国74%・タイ58%に達していること、そして資材調達方針説明会において表彰・事例紹介するなど、把握と可視化を続けたこと。特に、アンケートの回答選択肢の段階設定の改定は、業界のデファクト・スタンダードとなる水準であり、高く評価します。今後も、取引先のCSRへの取り組みの水準に応じて、フィードバックがさらに精度高く実施されるよう、取引先同士が学びあえる機会や手法が進化することを、引き続き期待します。
- [人権の尊重](#)について、「人権尊重に関する基本方針」と独自の「人権チェックツール」を制定し、グループ各社の人権課題チェックへの回答の集計結果に基づくフィードバックを継続していること、公益通報制度を取引先にも拡大し、利用件数を開示していること。今後は、これらの方針・ツールやしゅくみが現場においても有効に活用されるよう、管理職層の目標や評価基準への組み込み、サステナビリティリーダー制度との連動を含め、日常のマネジメントにおける推進体制が整備されることを引き続き強く期待します。

取り組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

- 全社的な[サステナビリティ推進体制](#)について、マテリアリティの高い項目とKPIを設定して進捗管理されていることを評価しつつ、今後は、更新された中期計画を踏まえてサステナビリティ委員会の議事内容も拡充し、SDGsを視野に近未来への価値創出を促すとともに、サステナビリティリーダーによる現場レベルでの取り組みを促すためにも、経営層からのメッセージを多言語に翻訳して世界各国の現場に伝え、多様な現場で働く従業員が、本社や各国の拠点での動向を早期に、かつ深く理解する機会が増えることに、引き続き強く期待します。
- [中長期的な環境経営方針](#)と[環境マネジメントの推進体制](#)について、GHG排出量の長期目標を改定して2030年度までに2018年度比で38%減、2050年度までに排出ゼロに、またSCOPE3についても2030年度までに30%減とし、SBT、RE100、TCFD加盟にもとづく取り組みを進めていること、カートリッジの使い捨てを回避したラベルライターLatecoが開発・販売されたことを評価しつつ、今後は、長期的なGHG削減ロードマップ、特にライフサイクル全般を俯瞰し、新たな価値創出を含めたGHG排出量の抜本的な低減に向けた、環境と自社事業の双方の持続可能性向上に資するシナリオ案を策定するとともに、廃棄時のリサイクル率向上をはじめとした顧客の力も借りた中長期的な施策が実現されることを、引き続き強く期待します。

- [生物多様性の保全](#)について、ウォッチ製品においてNGOとの協働モデルが増えつつあること、国内の主要拠点での調査にもとづき保全活動や、河川でのごみ拾い活動への参加が拡がりつつあることを評価しつつ、今後も、国内外の地域の自然や生物多様性保全に結び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7.36%に達していること、定期健診受診により健康リスクが判明した従業員の事後措置対応率が改善したこと、介護コンシェルジュデスクが設置されていること、禁煙治療受診者への補助制度を健康保険組合が再開したことを評価しつつ、今後は、生活習慣病や喫煙、メンタルヘルスに関する施策についても、KPIを設定して従業員や職場と進捗を共有しながら取り組みが進むこと、また、COVID-19対策として結果的に進んだ多様な働き方が生産性の向上や価値創出に結び付くよう、分析やマネジメントの在り方の進化への働きかけを期待します。

一層の努力が求められる点

- グループ全体の[人的多様性の向上と活用](#)について、人材データベースの構築に向けた準備に着手されたことを評価しつつ、方針・目標・計画や推進責任者が設けられておらず、グローバル人事会議も開催されていないこと、KPIも「守り」の指標のみにとどまっていることを引き続き強く憂慮します。今後は、2030年代を視野に、部門・法人の枠を超えたグローバルな人的ポートフォリオの想定を早急に具体化し、世界各地で採用された人々の育成・交流・評価を統合的に推進する体制や各国のナショナルスタッフを含む人材データベースの拡充など、人的な多様性を積極的に活用できる戦略と体制の整備が進むことを、引き続き強く期待します。
- [障害を持つ従業員の雇用](#)について、法定雇用率を下回り続けていることを憂慮します。今後は、四半期ごとの定期面談の実施とともに、障害の種別や職種などに基づくコミュニティづくりを進め、働き続けやすさの向上が促されることに、引き続き強く期待します。
- 本報告書の記述内容として、環境負荷削減に関するデータについては、グループ会社を含む国内外の主要拠点の詳細を紹介していることを評価しつつ、環境以外、特にガバナンスおよび人事関連の非財務項目について、制度の説明にとどまらず、グループ各社を含む取り組みやデータを積極的に紹介し、総合的な報告書としての精度を高めることを、引き続き強く求めます。

IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所]

代表者

川北 秀人

IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所] 代表者 川北 秀人

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

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



ESGインデックスへの組み入れ

Dow Jones Sustainability Indices

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



FTSE4Good Index

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



MSCI ESG Leaders Indexes

「MSCI ESG Leaders Indexes」は、MSCI (Morgan Stanley Capital Investment) 社が開発した、ESG（環境・社会・ガバナンス）に優れた企業から構成されるインデックスです。カシオ計算機は、2010年10月より継続して組み入れられています。



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

SNAMサステナビリティ・インデックス

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



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

FTSE Blossom Japan Index

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

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



FTSE Blossom
Japan

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

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

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



MSCI 日本株女性活躍指数

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

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



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

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



環境報告



＞ 環境側面のマテリアリティ

＞ 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

＞ 環境関連データ

＞ 環境コンプライアンス

＞ 環境Q&A

環境側面のマテリアリティ



脱炭素社会の実現

課題認識

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

こうしたなか、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。パリ協定では、世界の気温上昇を産業革命前から1.5～2°C未満に抑制することを目標とし、その達成のために今世紀後半には世界の温室効果ガス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、科学的知見にもとづいた特別報告書「1.5°Cの地球温暖化」を公表し、地球温暖化を2°Cではなく、1.5°Cに抑えることが強調されています。

このように、国際的な認識は「地球温暖化」から「気候変動」へとシフトし、さらには、「気候危機」へとシフトしています。これらの認識の変化を踏まえ、カシオとしては未来に実現すべき社会の在り方を、「低炭素社会」から「脱炭素社会」へと変更しました。

また、科学的知見と整合した脱炭素化の削減目標を推進するため、長期目標の見直しと算定基準の見直しを行いました。



カシオグループとの関わり

カシオではごく一部の工程を除き、最終製品の組み立てが生産工場での主要な作業であり、グループ内に材料系やデバイス系の事業を有さないため、工程内での温室効果ガスの直接排出は比較的小さく、また、電力消費も他の業態と比較して大きな方ではありません。しかしながら、これらのグループ内でのエネルギー使用をグリーン電力に切り替えるなど、脱炭素化を図る余地は大いに残されています。また、バリューチェーンにおける間接影響としての温室効果ガスの排出量削減にも、大きな改善の余地があります。

カシオの製品はユーザーのライフスタイルにおいて、常にその傍らにあって、生活や趣味、あるいは、教育や業務を便利にしたり豊かにする存在です。これらの製品を市場に供給するカシオの事業が成り立つのは、社会の安心や安全が維持されていればこそであり、その意味で気候危機は大きなリスクであり回避しなければなりません。

一方で、カシオは創業以来、市場に供給する製品において「小型・軽量・薄型・省電力」を追求してきました。また、幅広い使用条件でも機能を発揮することにもこだわってきました。これらのこだわりはこれからも継続し、ユーザーの使用場面での環境負荷を最小化するとともに、ウオッチなど防水性を備えた製品は気候危機の環境下でも変わらず機能を発揮する、そんな存在であり続けることで、市場で支持される機会が拡大する可能性があります。

目標と行動計画

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について目標を設定し取り組んでいますが、このたび国際的な要求に対応し、中長期目標の見直しを行いました。

従来は日本政府の目標に合わせ2013年度基準で2030年度までに26%削減、2050年度までに80%削減する目標を設定していたところですが、今後は2018年度基準で2030年度までに38%削減、2050年度までにゼロにする目標に上方修正しました。

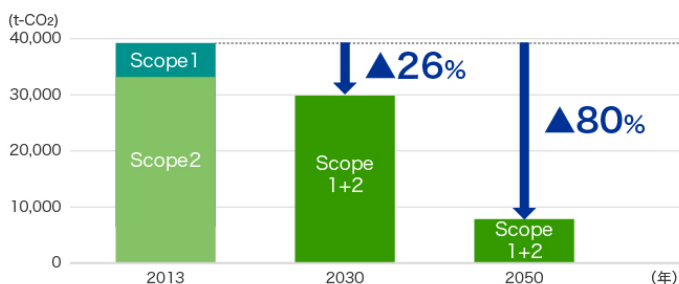
この変更は、地球の平均気温の上昇を1.5°C以内に収めるためのたいへん厳しい目標であり、長期に渡る目標管理において数値的な妥当性を確保するため、電力CO₂排出係数についてマーケット基準を基本とする算定基準の見直しを行いました。なお、この算定基準は2018年度実績より適用します。

従来の削減目標に基づく経年データは、参考扱いとなります。

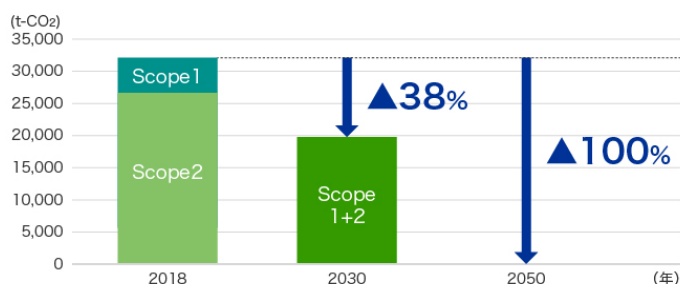
算定基準の詳細は、[「環境パフォーマンスデータ」の「算定基準」](#)を御参照ください。

また、バリューチェーンでのCO₂排出量（スコープ3）について、購入した製品・サービス（カテゴリー1）と販売した製品の使用（カテゴリー11）によるGHG排出量を2018年度基準で2030年度までに30%削減する目標を新規に設定しました。

従来の中長期目標に基づく温室効果ガス排出量
（スコープ1、2）の削減計画



新たな中長期目標に基づく温室効果ガス排出量
（スコープ1、2）の削減計画



中長期目標と実績

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

中長期目標	2019年度目標	2019年度実績	評価	2020年度目標
[長期目標]カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2050年度までにゼロを目指す	SBT認定取得およびRE100加盟	SBT認定取得推進 長期CO ₂ 削減目標および削減シナリオを再策定	△	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マーケット基準の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2018年度基準で2030年度までに38%削減する	カシオグループ全体のロケーション基準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	算定基準を見直したロケーション基準に基づき、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24.54%削減	期中に算定基準を変更したため、実績は評価せず	新たな算定基準（マーケット基準）に基づき、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2018年度基準で6.3%以上削減する
購入した製品・サービス（カテゴリー1）と、販売した製品の使用（カテゴリー11）による温室効果ガス排出量を、2018年度基準で2030年度までに30%削減する	サプライヤー調査の策定	サプライヤー調査を関連部門と検討済み	○	サプライヤーのCO ₂ 削減目標を調査する

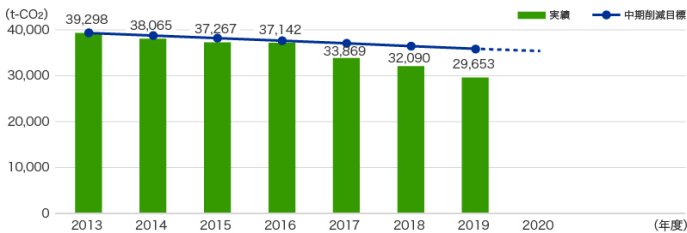
活動実績

事業活動における温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

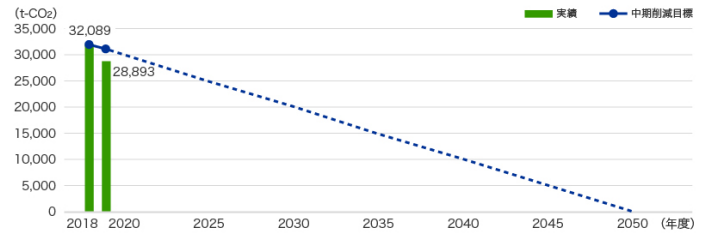
今回見直した中長期目標に基づき、新たな算定基準を適用して2019年度の実績を評価すると、2013年度比24.54%の削減となり、従来の中期目標を達成することができました。

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をさらに推進すると共に、新規設定した温室効果ガス削減目標に基づき、SBT認定取得やRE100への加盟を目指します。

算定基準を見直したロケーション基準を適用した温室効果ガス排出量（スコープ1・スコープ2）の推移



新たな算定基準（マーケット基準）を適用した温室効果ガス排出量（スコープ1・スコープ2）の推移



算定基準を見直したロケーション基準に基づく温室効果ガス排出量（スコープ1、2）の推移

		2013 (基準年)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2030
実績	CO ₂ 排出量	39,298	38,065	37,267	37,142	33,869	32,090	29,653	-	-
	削減率	-	3.14%	5.17%	5.49%	13.82%	18.34%	24.54%	-	-
中期削減目標	CO ₂ 排出量	39,298	38,697	38,096	37,495	36,894	36,293	35,692	35,091	29,080
	削減率	-	1.53%	3.06%	4.59%	6.12%	7.65%	9.18%	10.71%	26.00%

新たな算定基準（マーケット基準）に基づく温室効果ガス排出量（スコープ1、2）の推移

(t-CO₂)

		2018 (基準年)	2019	2020	2030
実績	CO ₂ 排出量	32,089	28,893	-	-
	削減率	-	9.96%	-	-
中期削減目標	CO ₂ 排出量	32,089	31,073	30,057	19,895
	削減率	-	3.17%	6.33%	38.00%

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）を原単位により算定しています。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](#)



資源循環型社会の実現

課題認識

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

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。



カシオグループとの関わり

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。当社の製品ではプラスチックを部材として使用することが多く、こうした資源利用は、事業活動の中でも環境への影響が大きい対象の一つと認識しています。

そこで、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を実践し、環境負荷低減に加えて、コストダウンにも結び付けていきます。

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。そのため、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。

目標と行動計画

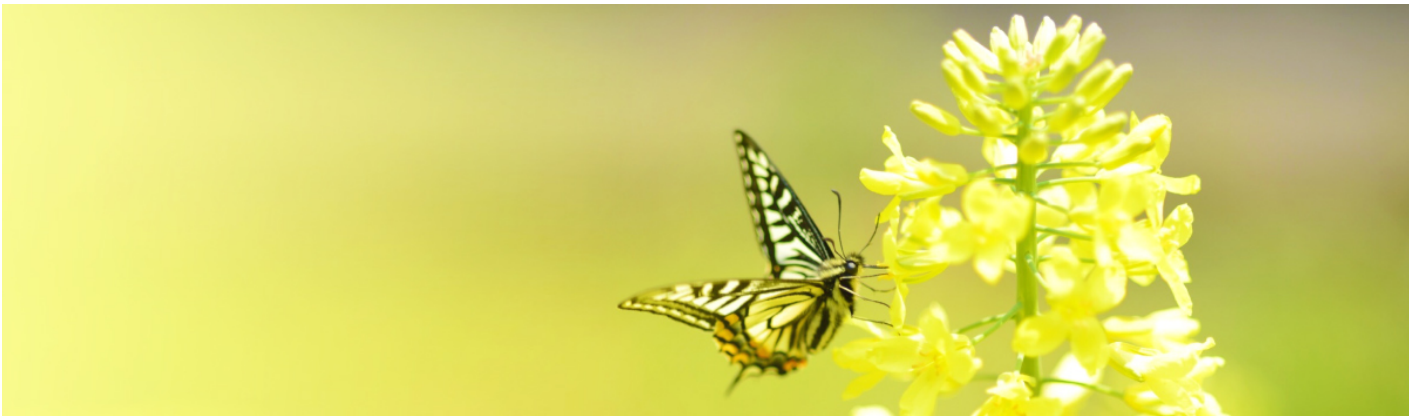
カシオは資源循環型社会の実現を目指し、バリューチェーン全体を通じて省資源化や資源循環を目指しています。製品の取り組みにおいては、開発・設計段階から使用後のリサイクルまで、小型軽量化や長寿命化、リサイクル設計など環境に配慮した製品づくりをおこない、自社基準を満たした製品を「カシオグリーン製品」「カシオスーパーグリーンスター製品」として認定しています。

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。

中長期目標と実績

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

中長期目標	2019年度目標	実績値	評価	2020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74%を目指す	売上比率74%	◎	カシオグリーンスター製品売上比率76%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90%以上とする	再資源化率94%	◎	カシオグループ全体の再資源化率95%以上を目指す カシオグループ全体の廃棄物等発生量を前年度比1%以上削減する
—	水使用量を2018年度比で1%削減する	2018年度比9%削減	◎	カシオグループ全体の水使用量を前年度比1%以上削減する



自然との共生

課題認識

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。一方で、どんな企業であれそこで働く従業員や企業の提供する製品やサービスを利用するお客様（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を利用することが不可欠です。地球上の各所にある生態系が崩壊し地球全体としての生物多様性が低下すれば、お客様（ユーザー）の生活環境が悪化し、ひいては企業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営まれている以上、生物多様性と全く無関係な企業はありません。したがって、生物多様性にかかわ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。



カシオグループとの関わり

カシオ製品の製造は最終製品の組立てがメインであり、製品に使用する原材料やデバイス系の事業をグループ内に有していません。このため、生産工場等の操業における生物多様性への直接影響の要素は今のところグループ内にはほとんどありません。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解決の目途が立たず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、同団体との協働が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、ウミガメモデルを製品化し、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主流化に向けて本業である社会への製品供給を通じて貢献するものであり、生物多様性保全への社会的機運を高めることで、カシオの事業において好循環を形成できる可能性があります。

目標と行動計画

カシオでは2011年3月に「生物多様性ガイドライン」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、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」を念頭においた活動を推進していきたいと考えています。なお、2020年は「国連生物多様性の10年」の最終年であることから、国際的にこの10年の総括が行われており、カシオでも生物多様性条約（CBD）・第15回締約国会議（COP15）での議論を確実に把握し、現行の「愛知目標」に代わる「Post 2020」の内容を目指すべき未来として見定めたいうえで、「生物多様性ガイドライン」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

体制

2015年に環境テーマの3つのマテリアリティを設定しました。このうち「自然との共生（生物多様性保全）」をマテリアリティの第3番目と位置づけ、ISO14001環境マネジメントシステムを構成要素としての「M3委員会」を2017年に立ち上げました。この「M3委員会」では、国内向け製品カタログの森林認証紙化を進めるとともに、国内の主要な事業拠点の生物多様性調査を進め、環境省レッドリストに掲載されている希少植物等が事業所敷地内に自生していることを発見しました。これらの希少植物等の保全活動をはじめとして、自社内から生物多様性の主流化を進めるべく、M3委員会では従業員の自発性を重視した施策（見守り隊、CASIOの森）を推進しています。

また、社会の要求として、本業を通じた社会課題への貢献がますます求められていることから、上記の主流化施策と事業部門の本業施策との連携を進め、従業員有志による自発性をさらに重視した施策に取り組めます。

中長期目標と実績

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

活動テーマ	中長期目標	2019年度目標	2019年度実績	評価	2020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。	国内向け製品カタログの森林認証紙比率を80%以上とする	集計中	-	国内向け製品カタログの森林認証紙比率を80%以上とする
		「持続可能な紙」の定義の検討	「持続可能な紙」の定義に必要な基礎情報の取得が困難であることから、定義の確定には至らず	×	「持続可能な紙」の定義も含め中長期目標を再度検討する

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」に改定して推進しています。また、環境方針についても2019年度から、新たに「カシオグループ環境方針」として制定しました。

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。

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

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。

サステナビリティ委員会

報告・決議



環境推進体制

トップマネジメント
(環境担当役員)

統括EMR
(環境管理責任者)

EMS事務局

M1委員会

脱炭素社会の実現

M2委員会

資源循環型社会の実現

M3委員会

自然との共生

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

マテリアリティの着実な遂行でSDGsへの貢献につなげる



SDGsの環境に関するゴール

ISO 14001 認証取得拠点一覧

認証登録拠点		取得日	備考
カシオ計算機	本社（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71%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。2019年度の行動目標と実績、および2020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	2019年度目標	2019年度実績	評価	2020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2050年度までにゼロを目指す	SBT認定取得およびRE100加盟	SBT認定取得推進 長期CO ₂ 削減目標および削減シナリオを再策定	△	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マーケット基準の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2018年度基準で2030年度までに38%削減する	カシオグループ全体のロケーション基準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	算定基準を見直したロケーション基準に基づき、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24.54%削減	期中に算定基準を変更したため、実績は評価せず	新たな算定基準（マーケット基準）に基づき、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2018年度基準で6.3%以上削減する
	購入した製品・サービス(カテゴリー1)と、販売した製品の使用(カテゴリー11)による温室効果ガス排出量を、2018年度基準で2030年度までに30%削減する	サプライヤー調査の策定	サプライヤー調査計画	○	カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ3）のうち、購入した製品・サービス（カテゴリー11）および販売した製品の使用（カテゴリー11）を、2018年度基準で2030年度までに30%削減する

活動テーマ	中長期目標	2019年度目標	2019年度実績	評価	2020年度目標
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74%を目指す	売上比率74%	◎	カシオグリーンスター製品売上比率76%以上を目指す
	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90%以上とする	再資源化率94%	◎	カシオグループ全体の再資源化率95%以上を目指す カシオグループ全体の廃棄物等発生量を前年度比1%以上削減する
	-	水使用量を2018年度比で1%削減する	水使用量9%削減	◎	カシオグループ全体の水使用量を前年度比1%以上削減する
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	国内向け製品カタログの森林認証紙比率を80%以上とする	集計中	-	国内向け製品カタログの森林認証紙比率を80%以上とする
		「持続可能な紙」の定義の確定	「持続可能な紙」の定義に必要な基礎情報の取得が困難であることから、定義の確定には至らず	×	「持続可能な紙」の定義も含め中長期目標を再度検討する

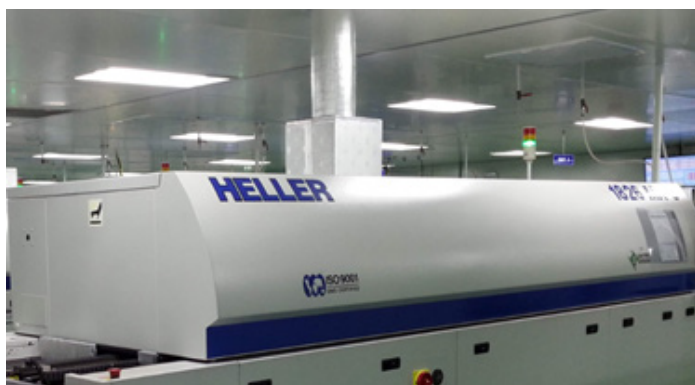
脱炭素社会の実現

事業拠点での取り組み

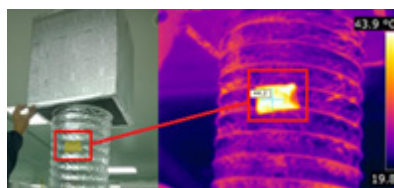
カシオタイでの取り組み

断熱材使用によるエネルギー使用量の削減

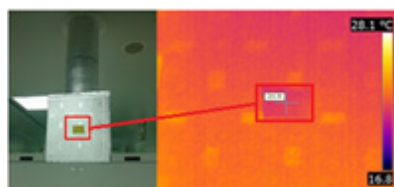
場内リフロー装置及び乾燥機の排気口部分に断熱を施して熱伝導を遮断することにより、エアコンの冷房負荷を軽減しました。それによりエネルギー消費量を年間4,651Kwh削減できました。



リフロー装置の断熱仕様



施行前（表面温度44.2°C）



施行後（表面温度21.9°C）

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52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2,300名の従業員が通勤バスを利用し、この施策により年間1,664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	1,840人	264	1,353,323	
	自動車 (ガソリン)	14.763	60	2.32166	460人	264	1,145,874	
	合計	-	-	-	-	-	2,499,198	

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
導入後	バス (ディーゼル)	2.6	60	2.58496	53台	264	834,664	
導入前後の差		-	-	-	-	-	1,664,534	▲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（日本の地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数）

※4 導入前のオートバイ/自動車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

独自の太陽光システムを導入

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



ソーラーパネル



廃熱用電動ルーフファン



倉庫内の日中照明



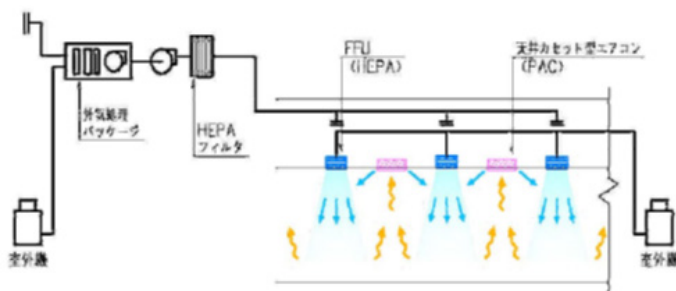
貯水池の空気取込用攪拌機

山形カシオでの取り組み

最新省エネ空調設備の導入

2018年5月に稼動を開始した時計専用の新工場では、「FFU ※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。

またカシオアメリカでは小売電気事業者とグリーン電力100%メニューを契約しています。

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。



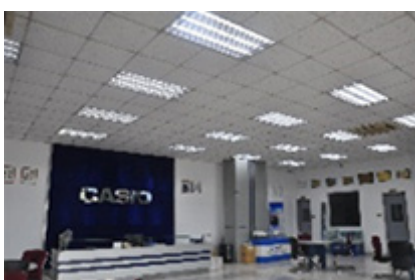
八王子技術センターの緑のカーテン



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

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**： 海外生産拠点から国内配送センターへの直送推進やロット商談における海外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1/11と、環境負荷の少ない環境にやさしい輸送手段です。

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

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

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

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



エコレールマーク



鉄道を利用したモーダルシフトの推進



環境負荷を軽減する鉄道コンテナ

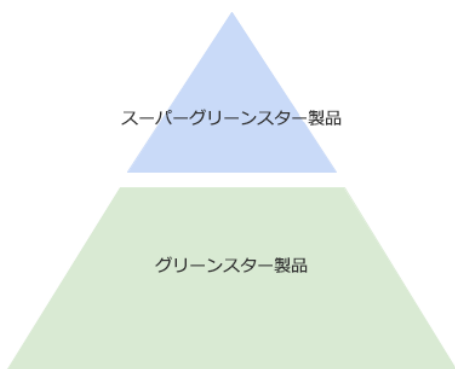
資源循環型社会の実現

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

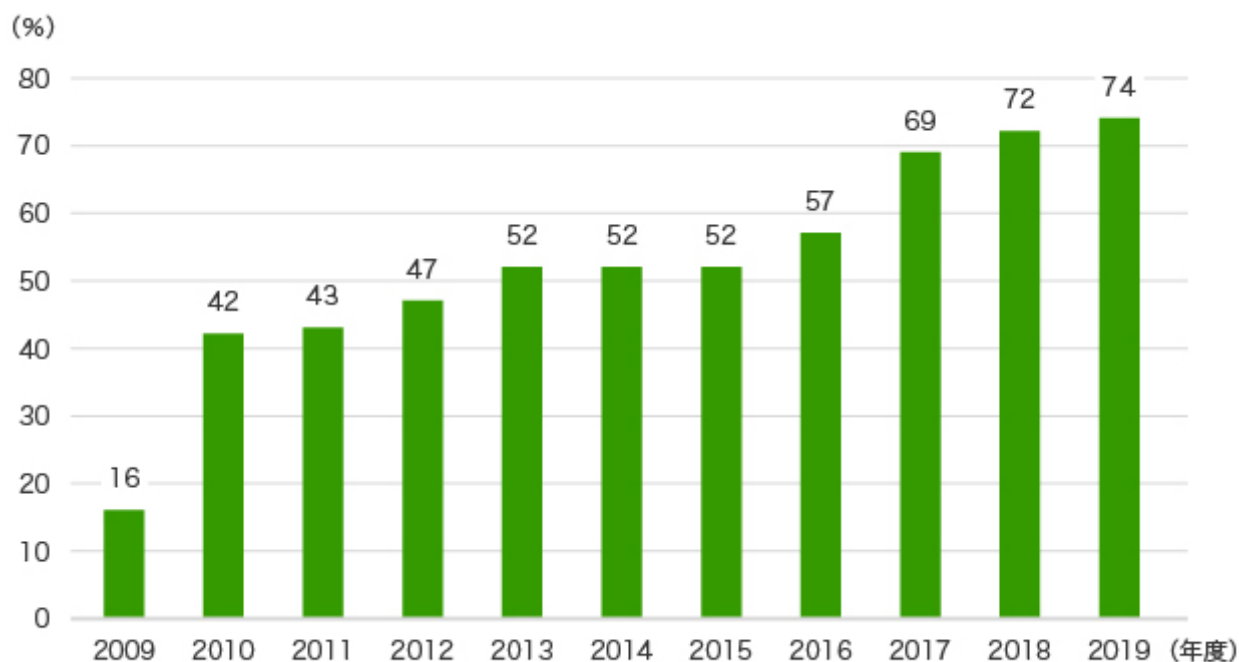
製品環境アセスメント評価項目	
1. 再資源化の促進	7. 電池の再資源化
2. リサイクル設計	8. 電池リサイクル表示
3. 単一素材への分解	9. 法規制準拠
4. 再資源化向上	10. 単一分別・分離
5. 省エネ化	11. 梱包材の使用規制
6. 化学物質の使用規制	12. 自然環境保護

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。2019年度の売上比率実績は74%となり、年度目標の74%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4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40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。

【2019年度】



データプロジェクター [XJ-F211WN](#)

環境仕様

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



データプロジェクター [XJ-S400U](#)

環境仕様

- ・光束15.7lm/W
- ・光源に水銀を使用していません
- ・エコマーク認証取得
(取得番号 18 145 013)



データプロジェクター [XJ-UT352WN](#)

環境仕様

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



関数電卓 [fx-9860G III](#)

環境仕様

- ・ 使用時の消費電力を50%削減
- ・ 製品の体積を23%小型化
(当社モデルfx-9860G II と比較)

【2018年度】

関数電卓 ※使用時の消費電力を50%削減



GRAPH +35 E

【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-SX4800](#)



環境仕様

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

関数電卓 [FX-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

電子楽器 [PX-S3000](#)



環境仕様

- ・本体製品の体積を36%削減（当社モデルPX-320と比較）
- ・40フィートコンテナで52%積載率を向上

ウォッチ [OCW-P2000/GWF-A1000](#)



環境仕様

- ・ソーラー電池の採用
- ・耐衝撃構造

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認定商品](#)

その他の環境適合製品一覧

＜[エコマーク認定製品](#)

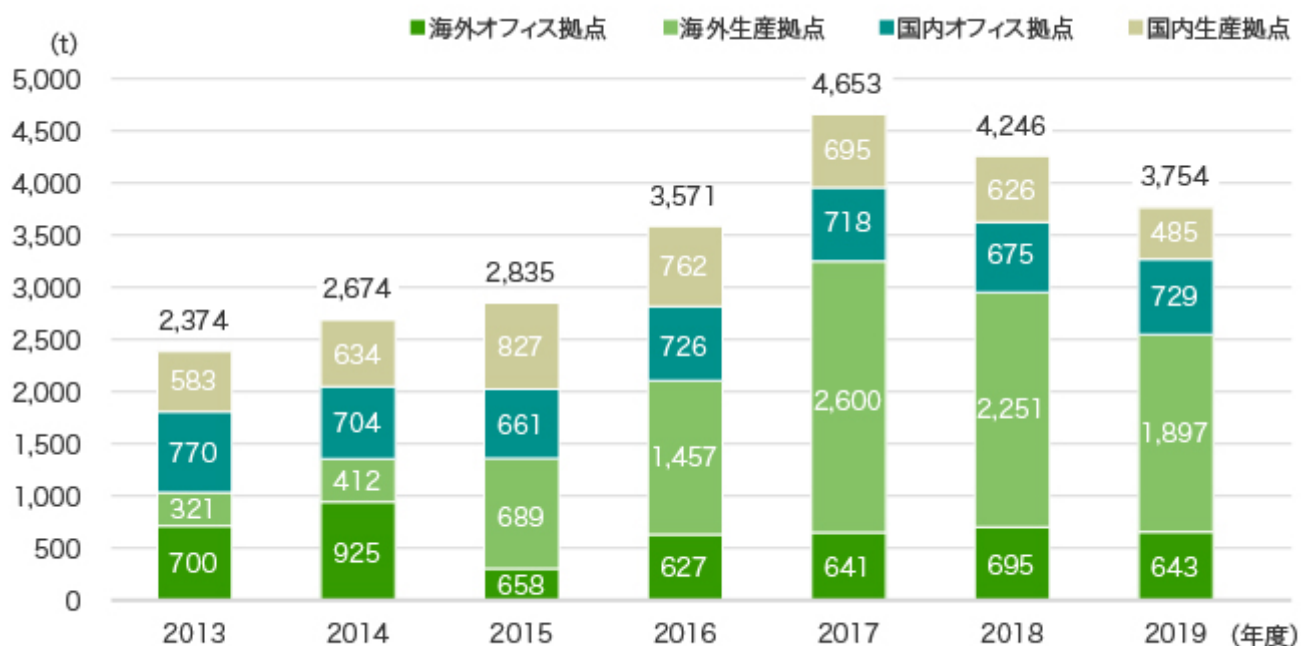
＜[ブルーエンジェルマーク](#)

＜[グリーン購入法登録製品](#)

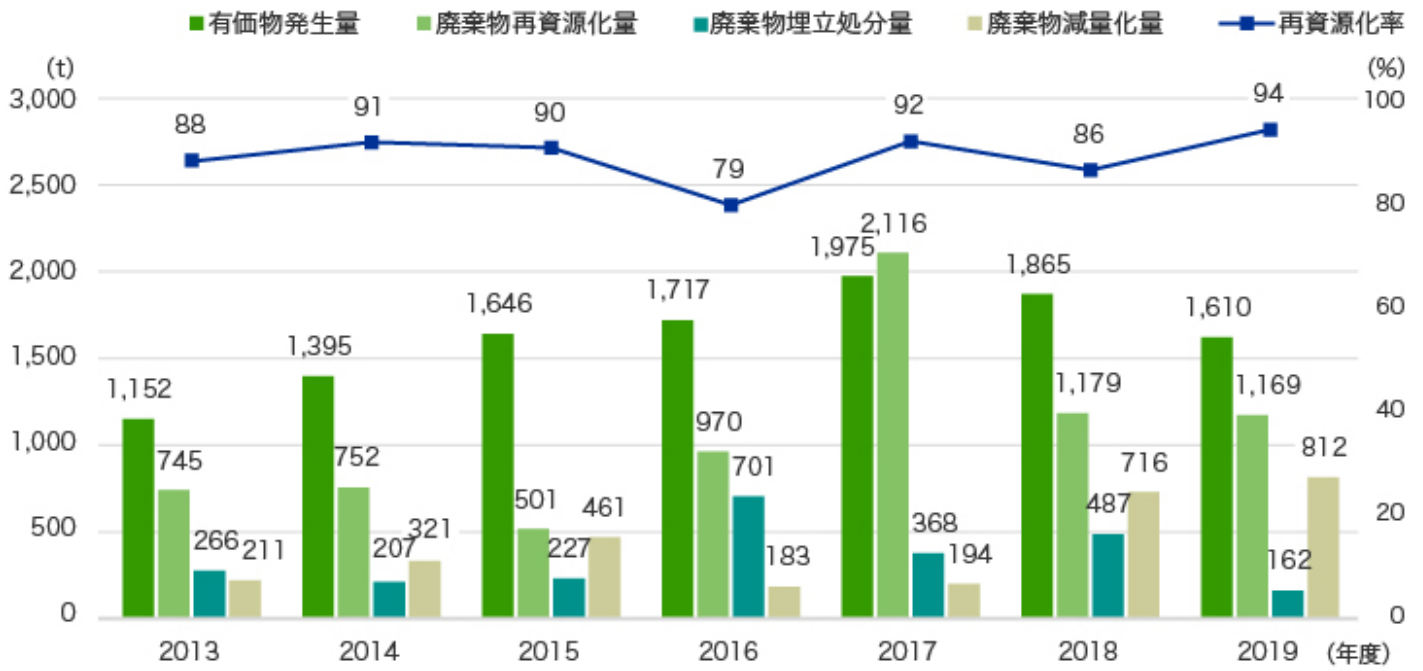
廃棄物等発生量の削減と再資源化

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います。2019年度は、海外生産拠点で廃棄物発生量の削減に努めるとともに、発生量の把握方法の改善の結果、前年度より減少しました。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率100%の目標を掲げていますが、2019年度は海外生産拠点での発生量の把握方法を改善した結果、2019年度目標である再資源化率90%以上を達成する事ができました。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

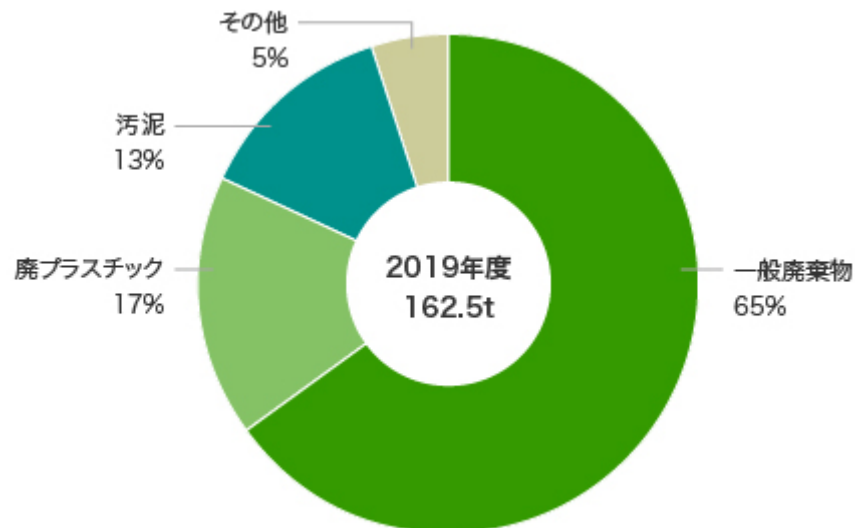


廃棄物等発生量の処理内訳と再資源化率の推移



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)



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

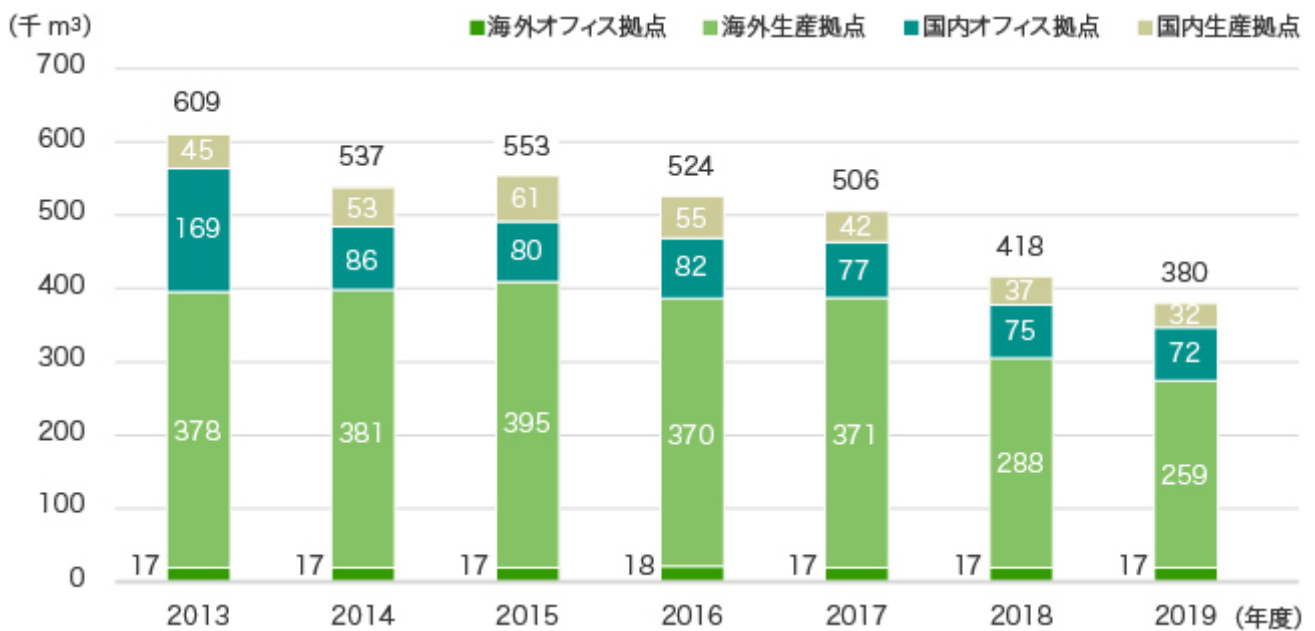
- > [欧州における製品リサイクル](#)

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。

2019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、グループ全体の使用量は380千m³となり、2018年度比9.2%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

持続可能な紙利用

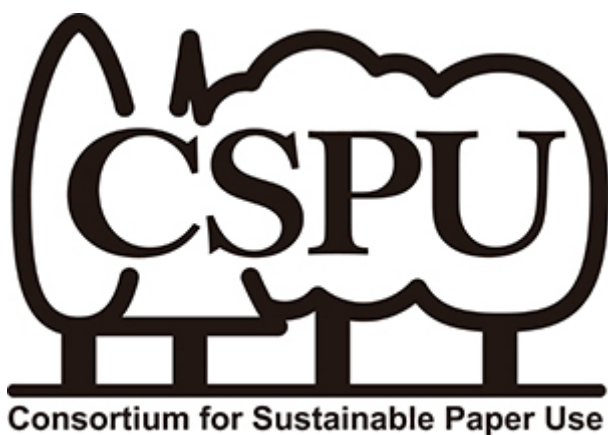
紙の原材料としては現在様々なものがありますが、一般的に広く利用可能な紙製品は木材を原料としており、その木材がどのような森から伐り出されたものによっては、貴重な野生生物が生息する保護価値の高い森林が破壊されるなど生物多様性に悪影響を及ぼしていたり、あるいは、先住民の権利が侵されたりしているケースがあります。

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の森林認証紙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。

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。

なお、羽村技術センターでは、従業員有志である「見守り隊」のメンバーが季節を跨いで観察を行っており、希少種ではないものの、外部専門家による調査時に出現していなかった「ムラサキツバメ」（シジミチョウの仲間）などの生物種も複数確認されており、今後さらに調査を進めてリスト化していく予定です。



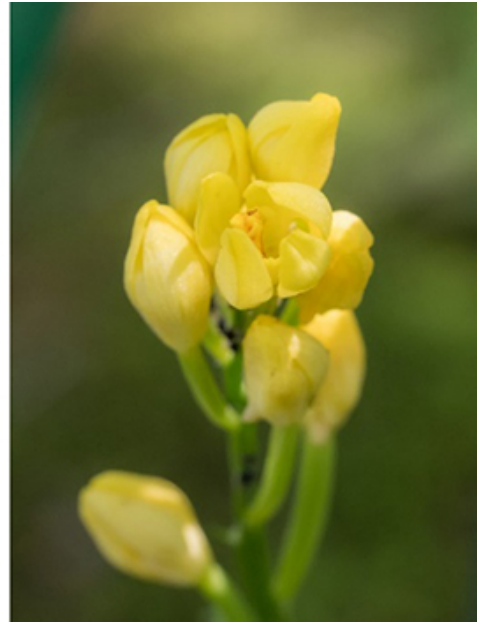
ムラサキツバメ（シジミチョウの仲間）

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	
> 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 / 296KB)

> [2017年カシオグループ主要昆虫リスト\(PDF\)](#) (PDF / 104KB)



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、2020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する予定でした。しかしながら、新型コロナウイルス対策のため、事業所への出入りが制限されたため、従業員有志による観察も制限を受けました。ただし、これまでに確認されている各個体はいずれもそれぞれの生息地点の周辺環境の差異の影響を受けながらも、元気に生息を続けています。



キンラン 2020/3/27



キンラン 2020/4/14



キンラン 2020/4/22



キンラン (拡大) 2020/4/22

2020年も5月のゴールデンウィーク中に無人でのインターバル撮影を行う予定でしたが、事業所への出入りが新型コロナウイルス対策で制限されており、今回は実施を見送りました。



2019年に羽村見守り隊が実施してカメラの設置

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ました。この結果、上記の植物がより健全に成長し、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、外部専門家に依頼して策定した管理計画に基づき、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。

▶ [草原生の生物多様性保全・向上のための管理計画\(PDF\)](#) (PDF / 2.4MB)



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、事業所の敷地となって以降は敷地内の緑地管理として定期的に草刈りを実施してきたことで、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

その後、敷地内の保護対象の植物は順調に成長し、株も大きくなりました。これらの取り組みにより、限られた個体数を増殖させることに成功し、生物多様性保全・向上につながるだけでなく、消失に対するリスク回避となりました。また、タグを設置して従業員にもわかるように表示するとともに、本レポート上でも公開することで生物多様性に関する意識啓発にもつながりました。



増殖エリアのイヌハギ



増殖エリアのシベリアメドハギ

生物多様性にかかわる社会課題への本業貢献

プラスチックごみを削減するラベルライター「Lateco（ラテコ）」

近年国際的な注目が高まっている地球環境問題として、海洋プラスチックごみ問題があります。「Lateco」は従来のラベルライターをリデザインし、テープの無駄な余白を最小化するとともに、テープカートリッジの使い捨てを回避できる設計とすることにより、従来の自社製品と比較してプラスチックごみを大幅に削減しました。この取り組みは環境問題の合言葉である「もったいない」の意識を有するユーザーをはじめ、長年にわたり川ごみ問題に取り組んでいるNPOなどの市民団体、また、環境ISO14001審査機関など、さまざまなステークホルダーから高い評価を受けており、環境省のプラスチック・スマートキャンペーンにも登録しています。

> [Lateco 製品情報](#)

> [環境省プラスチック・スマート キャンペーン](#)



テープ交換時のプラスチックごみの量を大幅に削減

カートリッジは繰り返し使用



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

プラスチックごみ
約97%削減※

従来製品とのごみ量の比較

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

従来製品とのごみ量の比較

社員有志によるごみ拾いイベントへの参加

「Lateco」による「リデザイン」の取り組みについては、電機電子4団体主催の海洋プラスチックごみ問題をテーマとしたセミナーでも紹介しました。

＜[電機・電子4団体生物多様性WG](#)

また、社会課題としての海洋プラスチックごみ問題について、現場活動を通じてより理解を深めるため、社内関連部門の社員有志にて、2019年12月に荒川で開催された「ふるさと清掃運動会2019 in荒川」に参加しました。

河川でのごみ拾いは今回が初めてという人員がほとんどであり、海洋ごみの多くが陸域で発生し河川を通じて海に流れ出ている現状を目の当たりにして衝撃を受けました。また、大勢の参加者と力を合わせ集めたごみはかなりの量となり、ごみ拾いの現場活動を継続することの意義を認識するとともに、「Lateco」のように自社製品の「リデザイン」により、プラスチックごみ削減に本業から取り組むことの意義を改めて認識しました。

＜[ふるさと清掃運動会](#)



ふるさと清掃運動会2019 in 荒川

環境保護団体とのコラボレーションによる生物多様性保全

カシオはウォッチ製品において、G-SHOCK/BABY-G/PROTREKなどのブランドを展開しています。

これらのブランドではユーザーによるさまざまな活動の場を想定し、そこで役立つ機能・性能やデザインを有する製品を提供しています。想定している活動の場は、陸上、海洋などさまざまな地域の豊かな、そして時に過酷な自然環境下にあります。

ブランドとしての特徴を大切にするためには、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、豊かで過酷な自然環境の基盤となっている生物多様性にかかわる社会課題について、自社の本業を活かして貢献すべく、コラボレーションモデルの商品化を進め、環境保護団体等の活動を活性化するため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）、「アクアプラネット」、「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の開発を進め、商品の提供や情報発信等により、活動をサポートしています。

「アクアプラネット」との協働では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ています。

また、1994年のイルカ・クジラモデルから開始したアイサーチ・ジャパンへのサポートは2020年に26年目を迎え、継続的なサポートと商品化を実現しています。



“Love The Sea And The Earth”シンボルマーク



アイサーチ・ジャパン
2020年コラボレーションモデル

アクアプラネット
2020年コラボレーションモデル



ワイルドライフプロミシング
2020年コラボレーションモデル



アースウォッチ・ジャパン
2020年コラボレーションモデル

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、サンゴ礁の保全再生活動を支援しています。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。

植え付けから2年以上経った現在では、成長したサンゴに小魚の姿も見られるようになりました。



カシオのサンゴ畑（2020年）



カシオのサンゴ畑（2018年）



海の環境を考えるトークショーを開催

2020年に26年目となる、アイサーチ・ジャパンへのサポートにおいては25周年を迎えた2019年6月に記念イベントを東京にて開催。アイサーチ・ジャパン代表の相良菜央氏と、同じく海の分野でサポートを行う「アクアプラネット」理事長の田中律子氏、水中写真家・峯水亮氏とともにトークショーを行い、来場者に廃プラスチック問題やサンゴの死滅による海洋生物多様性への影響など、現在の海の中で起こっている問題や消費者としてできることなどについて話し合い、海洋環境保護の大切さなどを伝えました。



トークショーの様子

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日本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、最初は話づら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やすくなりました。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。

日本自然保護協会とのコラボレーションモデルの商品化により、それぞれの生物の保護活動の活性化を支援しています。

2018年には第1弾としてイヌワシ (環境省レッドリスト2019・絶滅危惧ⅠB類)、2019年に、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)、2020年に、アカウミガメ (環境省レッドリスト2020・絶滅危惧ⅠB類) をそれぞれ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

日本自然保護協会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

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。

そして、協定後の初年度となる2018年度に2回の現地活動を実施しました。

▶ [「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」における2018年度の活動](#)

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2019年度の1回目の作業で植栽までが終了し、これから水道水源林を育てる作業は、もっぱら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。そんな重要な学びの機会である初めての下刈り作業を7月に計画しましたが、当日はあいにくの雨となり、雨天時のプログラムとして準備していた森林認証木材による野鳥の巣箱作りに切り替えました。

巣箱作りは2018年にも行い、その時には3個作るのがやっとでしたが、今回は前回の経験者が指導役となったこと、また、東京都水道局の指導員より「なぜ巣箱を設置すると森が守られるのか？」について、丁寧なレクチャーをいただいたこともあり、新たに合計7個を作ることができました。



野鳥が営巣することで樹木の害虫を捕食してくれます



新たに合計7個の野鳥の巣箱ができました

巣箱を作っているうちに雨が上がり、巣箱はいずれ設置することとして保管し、残りの時間を利用してごく短時間で、下刈り体験を行いました。



大鎌を使用した幼樹の周囲の下刈り

ここまでで、2018年度と同様に2回の活動を実施したことになりますが、2019年度はさらにもう1回、11月に3回目の活動を行いました。というのは、前回に雨プログラムとして作成した巣箱を、せっくなので森に設置しようということになったからです。また、前年度に設置した3つの巣箱も気になっていました。もしも、野鳥が営巣していた場合、内部を清掃すれば、また営巣に使われるからです。

この年3回目となる現地訪問で、前年度に設置した巣箱を恐る恐る開いてみると、3個設置した巣箱の全てから大量の巣材がでてきました。現地は小雨交じりのあいにくの天候でしたが、この営巣率の高さに気をよくした参加者は、雨をものともせずすべての巣箱の設置を完了しました。



おそるおそる開いてみます



内部から大量の巣材がでてきました



手分けしていろいろな高さに取り付けました

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を実現するには、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す。重要なのは、従業員一人ひとり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であり、「CASIOの森」での現場体験によって地球環境に関わる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）きっかけにしなければなりません。また、このような貴重な学びの機会を将来的には当社に關係するマルチ・ステークホルダーとのパートナーシップにより共有または相互交流を行い、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。



雨の中で古い巣箱の掃除と新しい巣箱を設置

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、海水に溶けているきわめて低濃度の化学物質が吸着し、海洋生物が餌と間違えて捕食することで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）様に依頼し、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ゴミ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。



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

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（WG）に参加しています。

WGでは生物多様性保全の取り組みをこれから始めたい企業を対象とした冊子として「企業が取り組むはじめての生物多様性 Let's Try Biodiversity! (LTB)」を2018年3月に作成し発行しました。また、生物多様性保全を会員企業に普及させるためのセミナーを毎年実施しています。

2019年度のWGの活動の一例として、海洋プラスチックごみ問題への対処について「LTB Pick Up! 陸から減らそう！海洋プラスチックごみ」を制作するとともに、会員企業対象の実践セミナー「来て・見て・わかる生物多様性保全活動実践説明会 ～海洋プラスチック問題に企業が貢献できることとは～」を実施しました。このセミナーでは講師を依頼したNPO)荒川クリーンエイドフォーラム・今村事務局長の要望を受け、プラスチック廃棄物を削減するラベルライターの新製品であるカシオの「Lateco」の事例について紹介しました。また、セミナープログラムの一環として実施した荒川での「清掃活動体験」では、カシオ社員有志がドローンによる映像記録に協力しました。

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](#)
- ▶ [Let's Try Biodiversity! \(LTB\)](#)
- ▶ [来て・見て・わかる生物多様性保全活動実践説明会](#)



LTBの表紙



陸から減らそう！海洋プラスチックゴミ



LTB活用セミナーでのLatecoの取り組み紹介



分別のゴミ袋とトングを持って荒川の現場に移動



ごみを種類別にカウントしながら袋で分別



集めたごみを前にして各社の参加者による集合写真

カシオの生物多様性保全に係わる取り組みは電機・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](#)

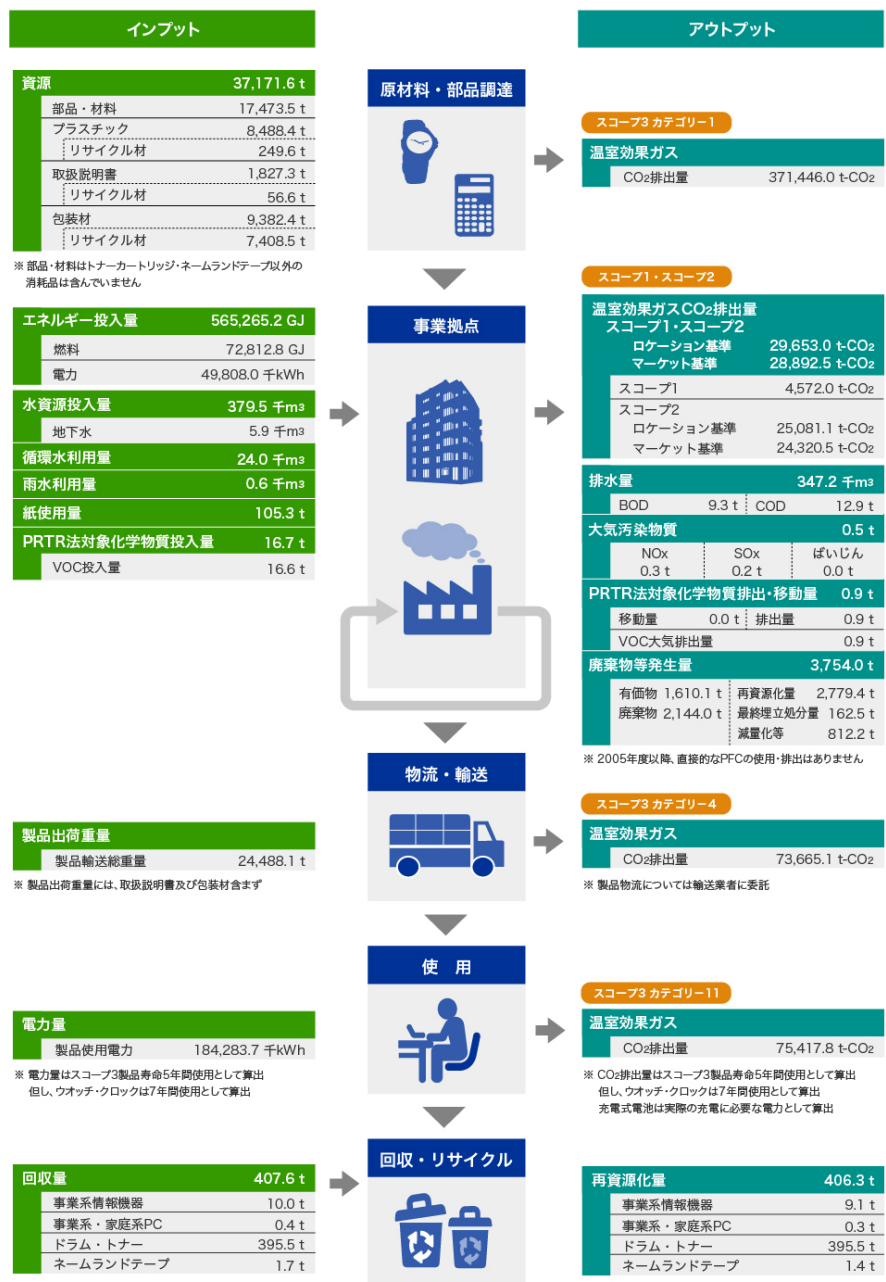
環境関連データ

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(2019年度)



PDF形式で見る (525KB)

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。2019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（NO_x、SO_x、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。第三者検証対象拠点のうち、山形カシオ（山梨事業所）、羽村技術センター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。

[>2019年度第三者検証意見書はこちら](#)  (PDF / 3.4MB)

サイト別データ

[>国内拠点 \(273KB\)](#) 

[>海外拠点 \(274KB\)](#) 

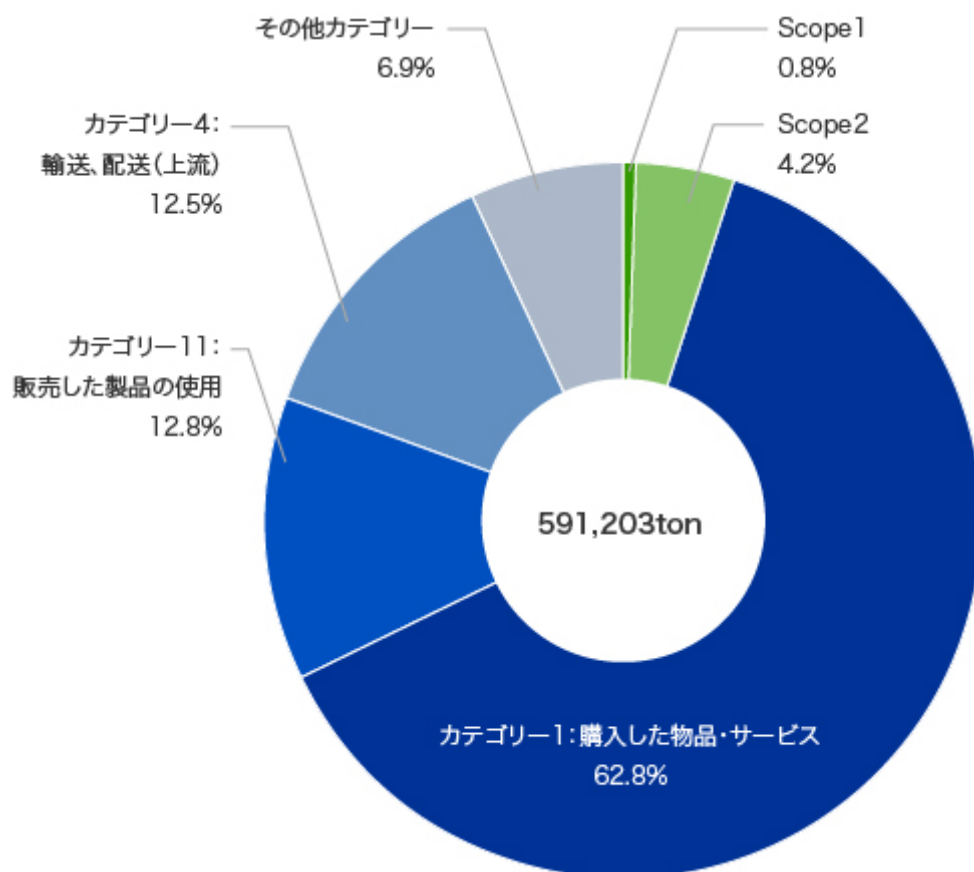
バリューチェーン全体でのCO₂排出量

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。2019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63%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		2019年度排出量	
		t-CO ₂	比率
スコープ1		4,572	0.8%
スコープ2	ロケーション基準	25,081	4.2%
	マーケット基準	24,321	-
スコープ3		561,550	95.0%
1 購入した物品・サービス		371,446	62.8%
2 資本財		16,698	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		3,991	0.7%
4 輸送、配送（上流）		73,665	12.5%
5 事業から出る廃棄物		110	0.0%
6 出張		1,455	0.2%
7 従業員の通勤		1,796	0.3%
8 リース資産（上流）		1,967	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		75,418	12.8%
12 販売した製品の廃棄		9,756	1.7%
13 リース資産（下流）		-	-
14 フランチャイズ		-	-
15 投資		5,248	0.9%
合計	ロケーション基準	591,203	100.0%
	マーケット基準	590,443	-

※ 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。

マーケット基準のCO₂排出量の算出は、国内拠点は地球温暖化対策の推進に関する法律で定められた電気事業者別排出係数の電気事業者別CO₂調整後排出係数を使用しています。それ以外の拠点については[「算定基準」](#)をご参照ください。

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）

ロケーション基準に基づく温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	(t-CO ₂)						
Scope1	6,043.2	5,729.3	5,483.1	5,678.4	5,670.1	5,268.0	4,572.0
Scope2	33,254.6	32,335.8	31,784.1	31,463.8	28,198.4	26,822.1	25,081.1
合計	39,297.8	38,065.1	37,267.2	37,142.2	33,868.6	32,090.2	29,653.0
カシオグループカバー率	-	-	-	-	99.5%	99.5%	99.3%

※1 新たに設定した算定基準（ロケーション基準）に基づく排出量です。詳細は「[環境パフォーマンスデータ](#)」の「[算定基準](#)」を御参照ください。

※2 CO₂以外の温室効果ガスの排出は、ありません。

マーケット基準に基づく温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

	2018	2019
	(t-CO ₂)	
Scope1	5,268.0	4,572.0
Scope2	26,821.0	24,320.5
合計	32,089.0	28,892.5
カシオグループカバー率	99.5%	99.3%

※1 新たに設定した算定基準（マーケット基準）に基づく排出量です。詳細は「[環境パフォーマンスデータ](#)」の「[算定基準](#)」を御参照ください。

※2 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)

ロケーション基準に基づく温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

	(t-CO ₂)						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
国内生産拠点	8,562.8	8,522.2	8,819.8	7,778.7	6,619.9	5,887.5	4,610.7
国内オフィス拠点	10,221.0	9,662.8	8,710.3	10,401.4	8,664.0	7,754.3	7,491.0
海外生産拠点	14,369.3	13,884.3	13,756.9	12,902.1	12,708.8	12,872.9	12,421.2
海外オフィス拠点	6,144.6	5,995.9	5,980.2	6,059.9	5,875.8	5,575.6	5,130.2

※1 新たに設定した算定基準（ロケーション基準）に基づく排出量です。詳細は「[環境パフォーマンスデータ](#)」の「[算定基準](#)」を御参照ください。

※2 CO₂以外の温室効果ガスの排出は、ありません。

マーケット基準に基づく温室効果ガス排出量（スコープ1、2）

	(t-CO ₂)	
	2018	2019
国内生産拠点	6,142.7	4,876.9
国内オフィス拠点	7,497.9	7,085.3
海外生産拠点	12,872.9	12,421.2
海外オフィス拠点	5,575.6	4,509.1

※1 新たに設定した算定基準（マーケット基準）に基づく排出量です。詳細は「[環境パフォーマンスデータ](#)」の「[算定基準](#)」を御参照ください。

※2 CO₂以外の温室効果ガスの排出は、ありません。

エネルギー使用量

(上段：GJ / 下段：MWh)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
燃料		96,935 (26,926)	90,796 (25,221)	86,724 (24,090)	89,821 (24,950)	90,124 (25,034)	83,424 (23,173)	72,813 (20,226)
電力	非再生可能 エネルギー	559,283 (56,614)	561,198 (56,827)	573,755 (58,102)	557,631 (56,452)	534,638 (54,098)	512,236 (51,838)	478,733 (48,432)
	再生可能 エネルギー	-	-	-	-	-	15,137 (1,518)	13,719 (1,376)
合計		656,218 (83,540)	651,994 (82,048)	660,479 (82,192)	647,453 (81,403)	624,762 (79,132)	610,797 (76,530)	565,265 (70,034)
カシオグループカバー率		-	-	-	-	99.5%	99.5%	99.3%

廃棄物関連データ

廃棄物等発生量

(t)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
総排出量	2,373.5	2,674.3	2,835.1	3,570.8	4,652.7	4,245.9	3,754.0
減量化量	211.0	321.0	461.2	182.8	194.0	715.9	812.2
最終埋立処分量	265.5	207.2	227.0	701.3	368.1	486.6	162.5
再資源化量	1,897.0	2,146.1	2,146.9	2,686.6	4,090.6	3,043.4	2,779.4
再資源化率	87.7%	91.2%	90.4%	79.3%	91.7%	86.2%	94.5%
カシオグループカバー率	-	-	-	-	90.4%	90.2%	90.4%

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	2019
国内生産拠点	582.9	634.4	827.3	761.6	694.6	625.8	484.8
国内オフィス拠点	769.9	703.6	661.1	725.5	718.0	674.9	728.5
海外生産拠点	320.6	411.6	689.1	1,456.9	2,599.6	2,250.6	1,897.2
海外オフィス拠点	700.2	924.7	657.6	626.8	640.5	694.6	643.5

水資源投入量

(千m³)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
上水/工業用水	520.8	530.1	547.0	518.1	500.1	412.4	373.6
地下水	87.9	7.3	5.6	5.8	5.9	5.5	5.9
合計	608.7	537.4	552.6	523.9	506.0	417.9	379.5
カシオグループカバー率	-	-	-	-	83.6%	84.6%	84.9%

(拠点分類別内訳)

(千m³)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
国内生産拠点	44.9	52.9	60.9	55.1	41.5	37.3	32.2
国内オフィス拠点	168.6	85.9	79.7	81.5	76.7	75.2	72.1
海外生産拠点	377.7	381.5	394.8	369.7	371.1	288.4	258.6
海外オフィス拠点	17.4	17.2	17.2	17.7	16.7	16.9	16.6

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	2019
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	25,961.9
	リサイクル材	1,239.0	877.0	439.0	244.0	238.6	220.0	249.6
	比率	4.8%	3.3%	1.8%	0.8%	1.0%	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	1,827.3
	リサイクル材	77.0	221.0	88.0	149.0	156.1	116.7	56.6
	比率	2.4%	5.8%	2.4%	4.8%	5.1%	4.7%	3.1%
梱包材		12,308.0	12,148.0	11,720.0	11,821.0	11,301.0	10,481.9	9,382.4
	リサイクル材	9,732.0	9,457.0	9,061.0	9,173.0	8,864.0	8,340.9	7,408.5
	比率	79.1%	77.8%	77.3%	77.6%	78.4%	79.6%	79.0%

適用範囲

2019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：2019年4月1日～2020年3月31日
- ・適用範囲：カシオグループの73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（44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） ・カシオテクノ（西日本リペアセンター） ・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 ・カシオインドシア ・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
	<p>ヨーロッパ地域（8拠点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
	<p>中近東地域（1拠点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カシオミドルイースト
	<p>アメリカ地域（4拠点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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年間の合計値が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

- ・燃料の使用によるCO₂排出量換算には、地球温暖化対策の推進に関する法律で定められる、燃料種別の発熱量および燃料の使用に関する排出係数に基づいた係数を適用しています。
- ・電力の使用によるCO₂排出量換算係数は、以下のとおり適用しています。

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

※1 IEA Emission factors 2019

※2 地球温暖化対策の推進に関する法律で定められた電気事業者別排出係数

(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、カシオ韶関の3拠点です。
- ・法令の管理対象であるばいじん、SO_x、NO_x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_v3.0、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_v3.0
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_v3.0、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CO ₂ 排出原単位)
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	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_v3.0
カテゴリ6	出張	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_v3.0
カテゴリ7	従業員の通勤	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_v3.0

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_v3.0</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IEA国別係数を参照してCO₂排出量を算出しました。（係数が無い国については世界平均値を使用しています） 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_v3.0</p>
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	<p>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_v3.0</p>
カテゴリ13	リース資産(下流)	<p>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。</p>
カテゴリ14	フランチャイズ	<p>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。</p>
カテゴリ15	投資	<p>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。</p>

環境会計

2019年度実績概況

2019年度の環境会計実績は、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(実質的効果)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は省エネ設備等により13百万円、また、費用については、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等508百万円、省エネ対応及び大気・水質汚染対策等382百万円の合計890百万円となりました。また、環境保全対策に伴う経済効果は、リサイクル活動による事業収益等の実質的効果により677百万円となりました。

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： 2019年4月 ～ 2020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)		13	271
①公害防止コスト	大気汚染・騒音防止	2	35
②地球環境保全コスト	省エネルギー機器の整備	10	160
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	1	76
上・下流コスト※2	製品、部品、消耗品の回収・リサイクル	-	508
管理活動コスト	事務局運営費、環境情報公表	-	108
研究開発コスト	環境負荷低減のための研究開発	-	-
社会活動コスト	環境保全活動団体への参加、寄付、支援	-	3
合 計		13	890

※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： 2019年4月 ～ 2020年3月>

効果の内容		金額 (百万円)
実質的効果(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	607
費用節減	省エネルギー活動に伴う費用節減	69
	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	1
合 計		677

※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	2018年度	2019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	418	362	56
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	35,796	28,598	7,198
	廃棄物等排出量	トン	4,244	3,754	490

※4 電力のCO₂排出量の算定については、[「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

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、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）の取引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きい値を整えています。

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 / 139KB)

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てきました。それらを参考に再資源化しやすい製品の開発を行えるよう、製品環境アセスメントに反映しました。

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気候変動対策にかかわるコンプライアンス

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

1：省エネ法（エネルギーの使用の合理化等に関する法律）

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

2：温対法（地球温暖化対策の推進に関する法律）

カシオでは、エネルギー起源の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3,000kL/年以上となった場合、事業所ごとの省エネルギー対策の取り組み状況などを記載した報告書の提出を義務付けています。


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


＞東京都「地球温暖化対策報告書制度」

カシオ計算機 該当年度 報告書

＞2018年度  (PDF / 1.00MB)

＞2017年度  (PDF / 858KB)

＞2015年度  (PDF / 302KB)

＞2014年度  (PDF / 297KB)

環境情報開示におけるコンプライアンス

企業の情報開示基準を巡る国際的な動きも活発化しています。

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

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

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

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

環境に関する規制遵守の状況

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

社会性報告



＞ 社会側面のマテリアリティ

＞ 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

社会側面のマテリアリティ



CSR調達の推進

課題認識

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

関連するSDGs

12 つくる責任
つかう責任



17 パートナーシップで
目標を達成しよう



カシオグループとの関わり

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

目標と行動計画

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

資材調達方針

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

1 公正で公平な取引

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

2 法令・社会規範の遵守

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

3 環境保全への配慮

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

4 お取引先とのパートナーシップの強化

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

5 お取引先の選定と取引継続の方針

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

6 あるべき価格と品質の確保

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

7 私的な関係の禁止

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

カシオは、「資材調達方針」をお取引先とともに遂行するために、その指針となる「お取引先さまへのお願い」を制定しています。

日本および海外のお取引先すべてにご賛同をいただき、社会的責任を果たしていきます。

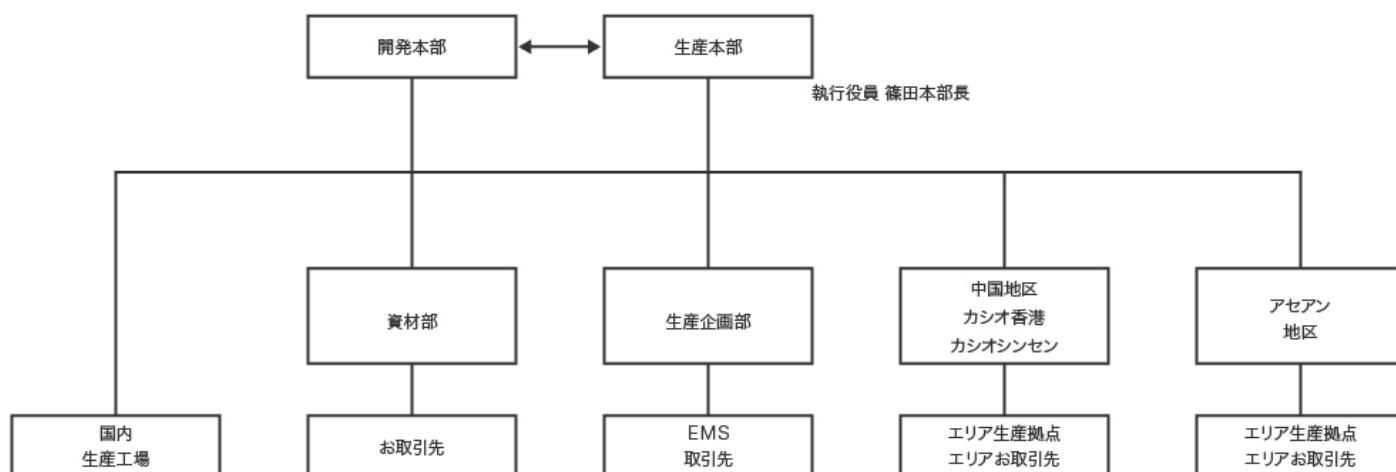
また、定期的なモニタリングの仕組みを導入しており、サプライチェーンでの取り組みをさらに向上させていきます。

＜お取引先さまへのお願い＞

体制

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

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



カシオのサプライチェーン

カシオは、日本、中国地区、アセアン地区で幅広く調達を行なっています。

調達金額でみると、その比率は日本が約39%、中国地区が約49%、アセアン地区が約12%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	2019年度の目標とKPI	2019年度実績	評価	2020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	○	(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3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4社、タイにおいては8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



働きやすい職場環境の提供とダイバーシティの推進

課題認識

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

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



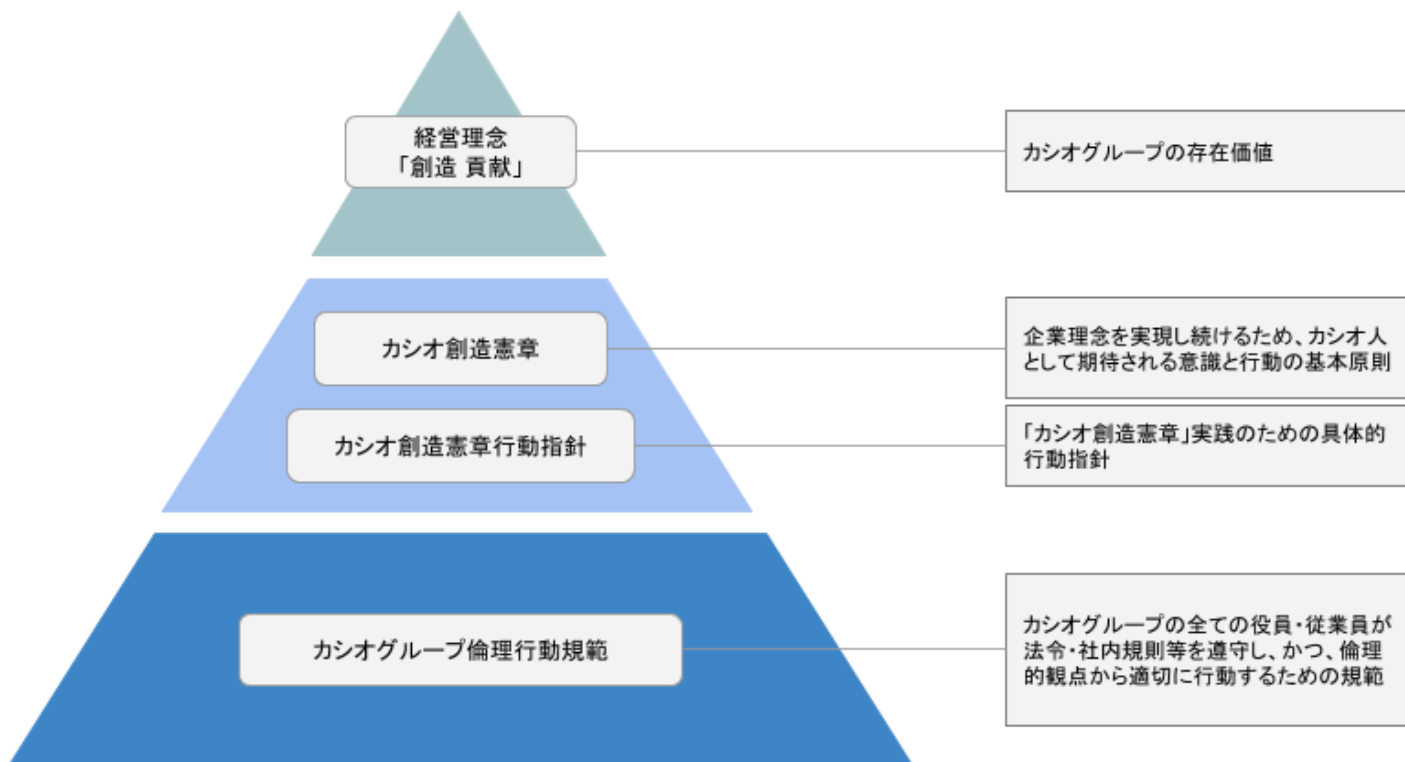
カシオグループとの関わり

カシオグループは約11,000名の従業員が在籍し、多様な個性や能力を持った人材がいます。カシオがより拡大発展していくには、こうした人材の力を最大限に発揮できる環境を提供し続ける事が必須課題となります。

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

目標と行動計画

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



「カシオ創造憲章」実現のために「倫理行動規範」にて以下が定められています。

働きやすい職場環境の構築

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

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

テーマ

新しい企業風土確立に向けた人事改革

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

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

働き方改革の推進

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

ダイバーシティの取り組み

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

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

2019年度の目標とKPI	2019年度実績	評価	2020年度の目標とKPI
<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) 	<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 (契約社員含む)
女性採用比率 25%以上	2020年4月入社42名中、女性13名 (30.9%)	◎	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"> カシオ計算機9名の採用 ※人数はポイント制 	障がい者雇用率 連結 2.14% (2020/4/1現在) <ul style="list-style-type: none"> カシオ計算機13名の採用 	△	障がい者法定雇用率 連結2.3%以上



人権の尊重

課題認識

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



カシオグループとの関わり

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

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

方針

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

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

<カシオグループ 人権に関する重点課題>

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

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

今後も、これら規範、方針の周知徹底を図り、取り組みを進めていきます。

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

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

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

> [「カシオグループ倫理行動規範」](#)

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

> [「CSR調達の推進」](#)

体制

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

マテリアリティのKPIと実績

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

2019年度の目標とKPI	2019年度実績	評価	2020年度の目標とKPI
(1) 人権課題チェックとフィードバックの実施：全営業系グループ会社（100%）	社内の大規模な組織改編および新型コロナウイルスの影響により2020年6月に延期の上実施。	×	(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) CSRリーダーへの人権専門教育の実施：CSRリーダー入れ替えに伴い、カシオ国内グループ全体（100%）	2019年6月に認定NPO法人ACEの白木事務局長をお迎えし、「ビジネスと人権」をテーマに講演・ワークショップを実施	○	(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施：
(3) 苦情処理の仕組み整備：仕組み確立と全面稼働	2019年5月にウェブによる社外受付窓口を一新し、欧州GDPRに対応するとともに、半匿名（社外受付窓口に対して実名、会社に対して匿名）の通報者とホットライン事務局が直接やり取りできる仕組みを新設	○	(3) 教育による通報窓口の周知徹底

品質保証

マネジメント

社会的背景

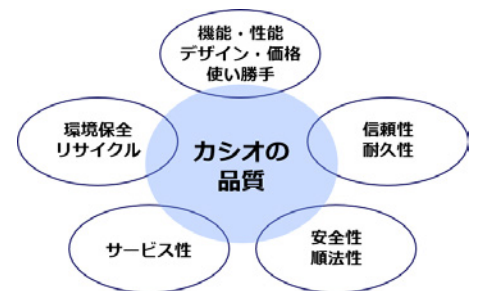
近年、お客様の商品に対する品質や安全性への関心は益々高まっています。カシオでは「お客様にとっての最善」を常に意識し、「適切な品質」「安全性の高い製品・サービス」「モノだけではなくコトの品質」を通じ、お客様に「信頼と安心」をお届けする事が重要と考えています。



リスクと機会

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

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



方針

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

品質理念

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

品質経営方針

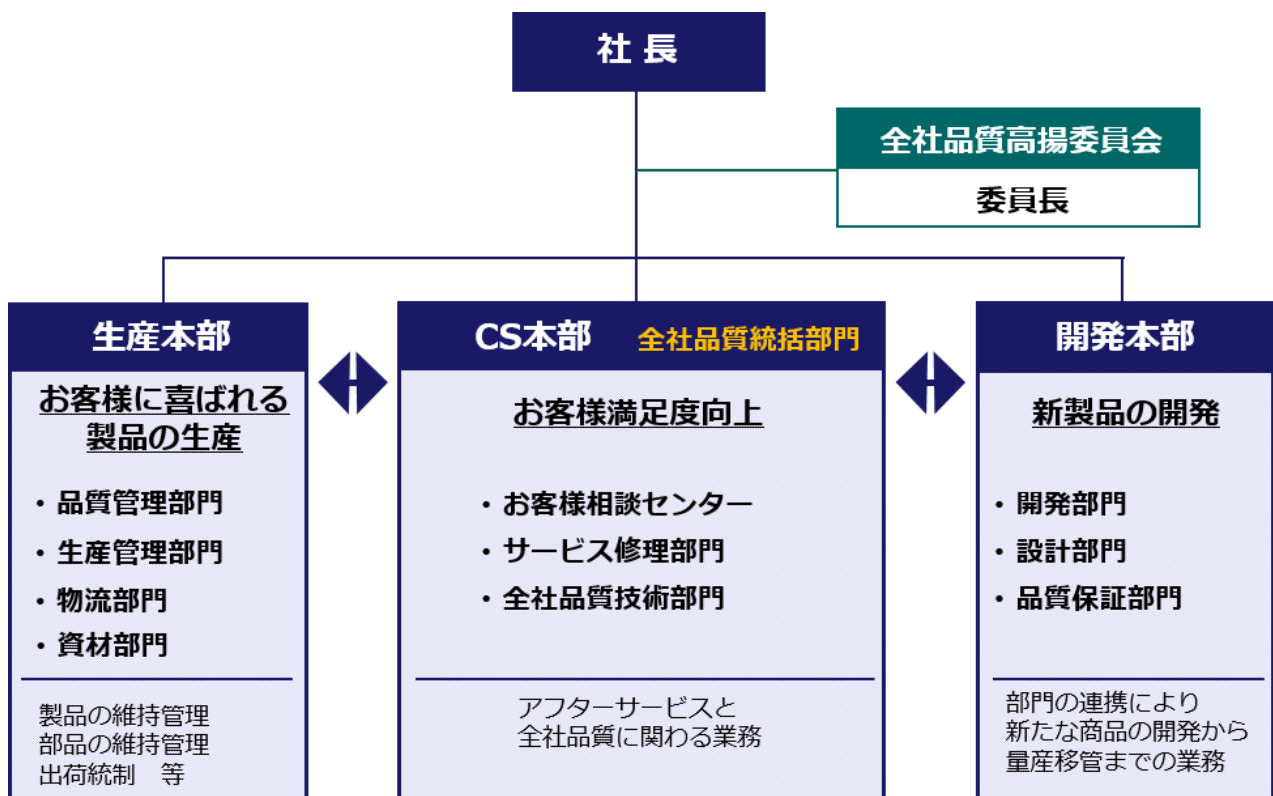
- お客様に感動され、喜ばれる商品とサービスを提供し、高い信頼と安心を得る事により、良い企業イメージをつくり出します。
- お客様からのご要望・ご相談に誠実・迅速に対応し、お客様の大切な声を商品とサービスに活かします。
- 全ての業務プロセスにおいて、5ゲン（現場・現物・現実・原理・原則）主義に基づいて行動し、業務の基本を守ります。
- 品質保証活動を信頼できるデータで定量的に把握、分析し、継続的な改善に繋がります。また、問題の共有化と未然防止、再発防止ができる品質情報体制をつくり上げます。

体制

カシオでは、下図のような品質に対する体制を構築しています。

全社品質高揚委員会（年2回）を開催し、「品質方針・施策」の共有、「現状の品質の認識」の共有を行います。その結果を各事業部門の品質保証活動に展開しています。

品質保証体制



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

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

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

ISO9001 認証取得一覧

区分	認証登録拠点	初版登録日
国内生産・サービス拠点	山形カシオ	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

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

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

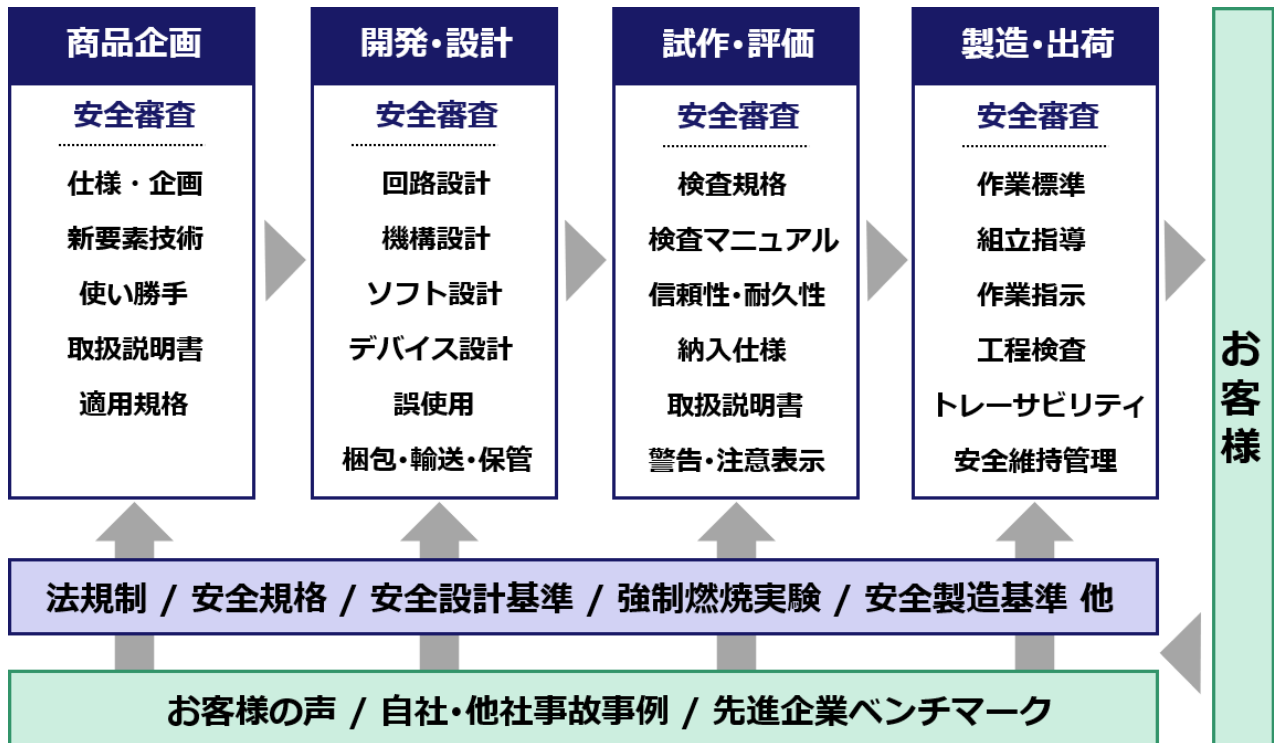
2019年度は、リチウムイオン電池の安全性をより高めるために「カシオ製品安全設計基準」に社内共通の設計基準を盛り込み、さらに工場監査（電池内部）の評価基準書を策定し全社展開を実施しています。

※ 安全審査：「カシオ製品安全設計基準」に基づき設計審査を行うこと。

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

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

> [製品安全に関する基本方針](#)



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

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

2019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。

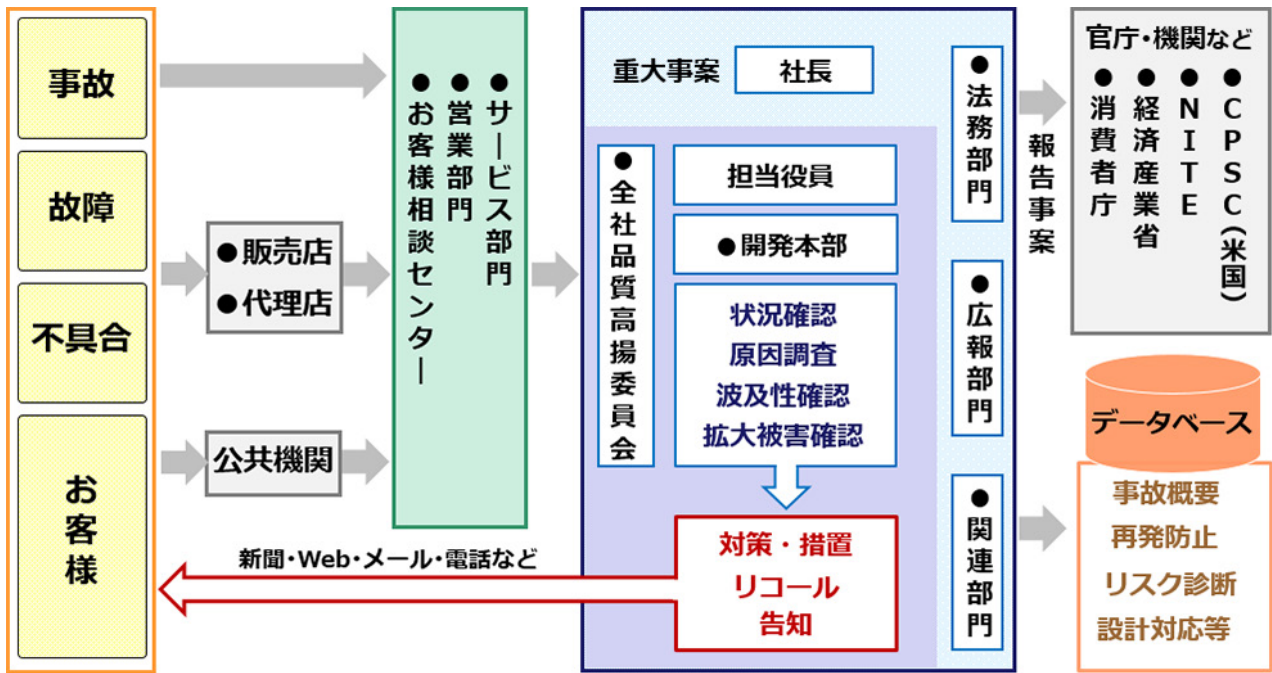
教育・啓発活動

カシオの品質を維持するためには全ての社員が品質についての高い意識を持つことが重要です。そのためカシオでは最初の品質教育を、新入社員を対象に実施しています。

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

また、通常山形カシオにおける生産実習を併せて行うことにより、品質管理を実体験しています。配属後は実際の品質会議に参画し、市場の課題を含めOJT教育を行います。

製品事故・品質問題発生時の対応フロー



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

お客様満足度向上活動

マネジメント

社会的背景

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

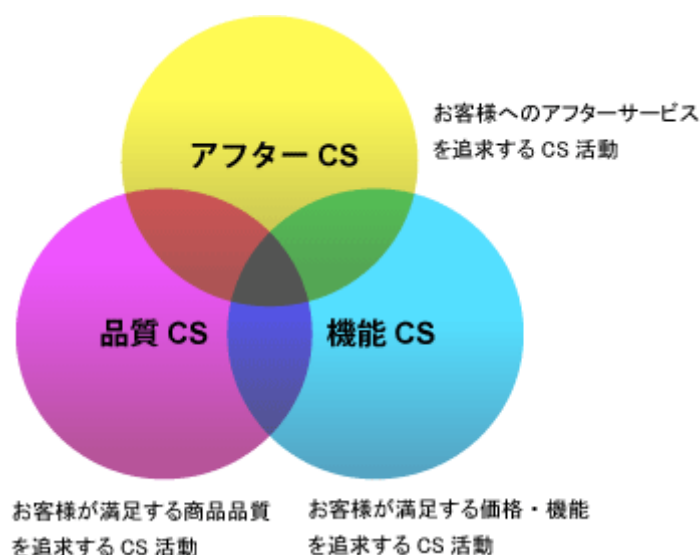


カシオグループにおけるリスクと機会

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

方針

カシオは全社をあげて「ユーザーファースト」の視点でビジネスモデルとビジネスサイクルを見直しています。製品を使っていただくお客様の安心と信頼を得る為に三大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。

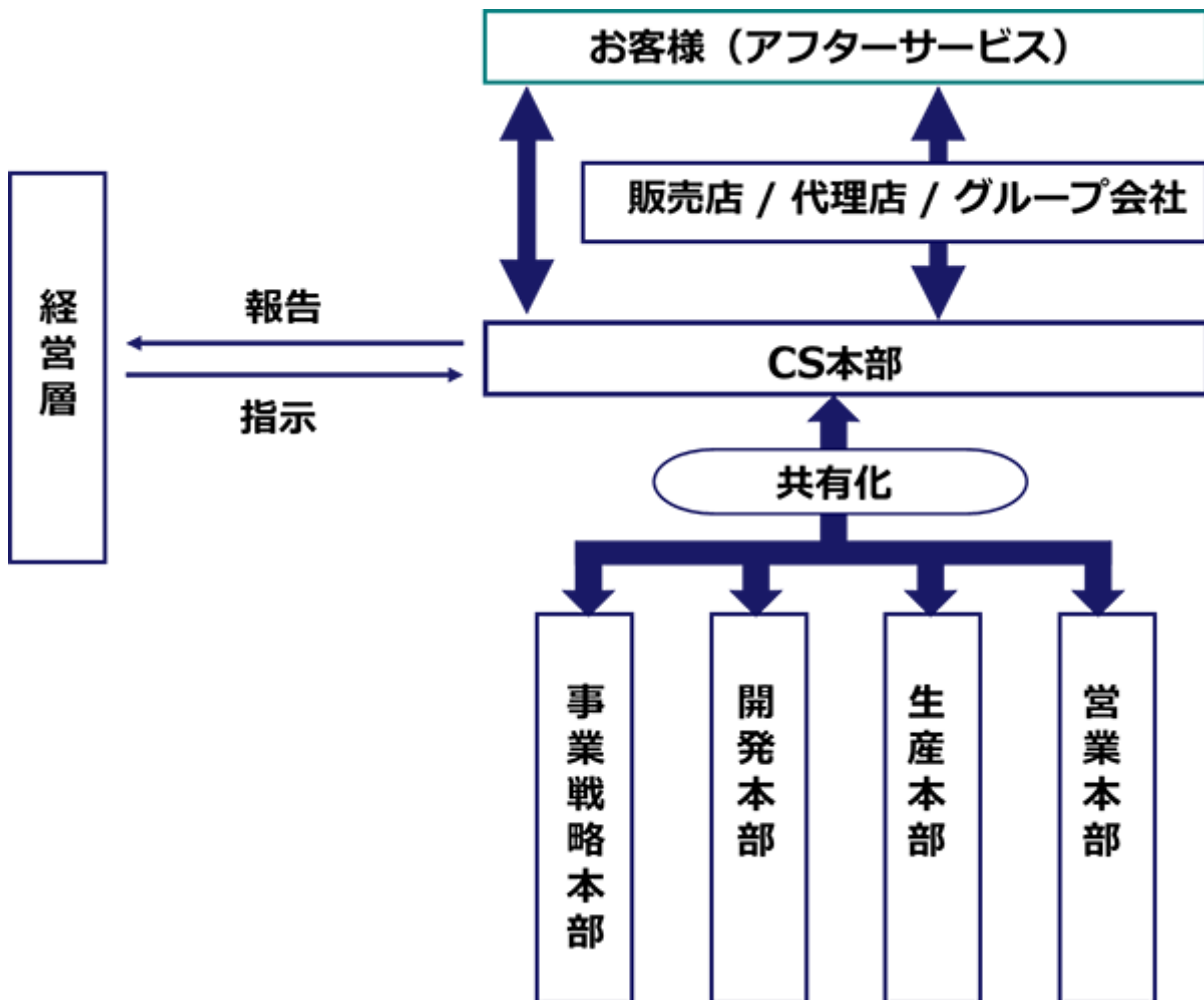
また国内外の「お客様の声」を確実に社内に届け、関係各部署と一体になった改善活動を実施し、製品の機能改善(機能CS)に結び付ける活動についても継続的に取り組んでいます。

さら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）。

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活かしています。



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」を社内の関係部門に確実にフィードバックすることで、製品創りやサービス開発に「お客様視点」を積極的に反映できるように働きかけています。

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応対の基本として取り組んでいます。同時に、ご質問に単純にお答えするのではなく、お客様一人ひとりとのコミュニケーションを大切にしながら、「お問合せの本質」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、デジタルシフトが進む中、さらに多様化するコミュニケーションスタイルに合わせ、お客様のニーズが高いチャットサポートの拡充を進めてきました。今後、さらに体制強化を進め、品目やご相談範囲の拡大を図っていきます。

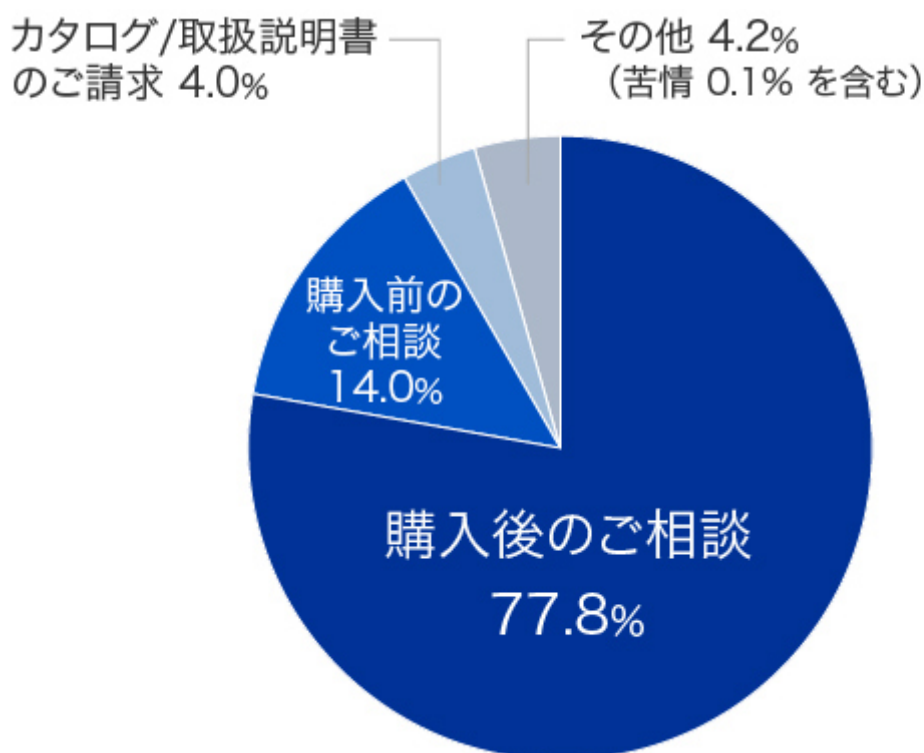
さらに、窓口応対に対する満足度調査を定期的実施、改善を行うことで、常にお客様満足度の向上に努めています。

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。

特にお客様との重要な接点となっているサポートWEBサイトにおいてお客様が自己解決できるようなサービスコンテンツの拡充に努めています。また、今後、取扱説明書との連動をさらに高め、サービスコンテンツの充実を図っていきます。



ご相談件数、内容別内訳 (2019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、それぞれの地域ごとにお客様満足度の向上に取り組んでいます。

サポートWEBサイトの拡充

お客様との重要な接点となっている海外サポートWEBサイトにおいても、FAQの拡充を中心にお客様ご自身で問題を解決できる仕組みづくりに努めています。

品目	2019年度	
	海外	国内
時計	74.7%	34.4%
電卓	10.7%	3.4%
楽器	7.4%	6.2%
その他コンシューマ製品	4.1%	27.2%
システム機器	3.1%	28.7%
計	100.0%	100.0%

ご相談件数、品目別内訳（2019年度 海外/国内）

国内CS活動

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

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

信頼できるサービス品質

日々進化し続ける製品機能に即応し、ご満足いただけるサービス品質の提供を実現するため、カシオ製品の修理を担っているカシオテクノでは、国家資格の時計修理技能士検定1級・2級の取得をはじめとした公的資格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ひとりが、高い技術力の習得と心からお客様に喜ばれ信頼される人格形成に錬磨し、たゆまぬ努力が続けられてこそ、お客様に安心と感動を与えるサービスをお約束できるものと考えています。

お客様の利便性の追求

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

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

ブランドの価値を高める

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

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



G-SHOCK STORE GINZA

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

海外CS活動

海外におけるカシオブランド商品のアフターサービス業務は、現地グループ会社12社および修理協力会社の918社の合計930社で行っています。（2020年3月時点）

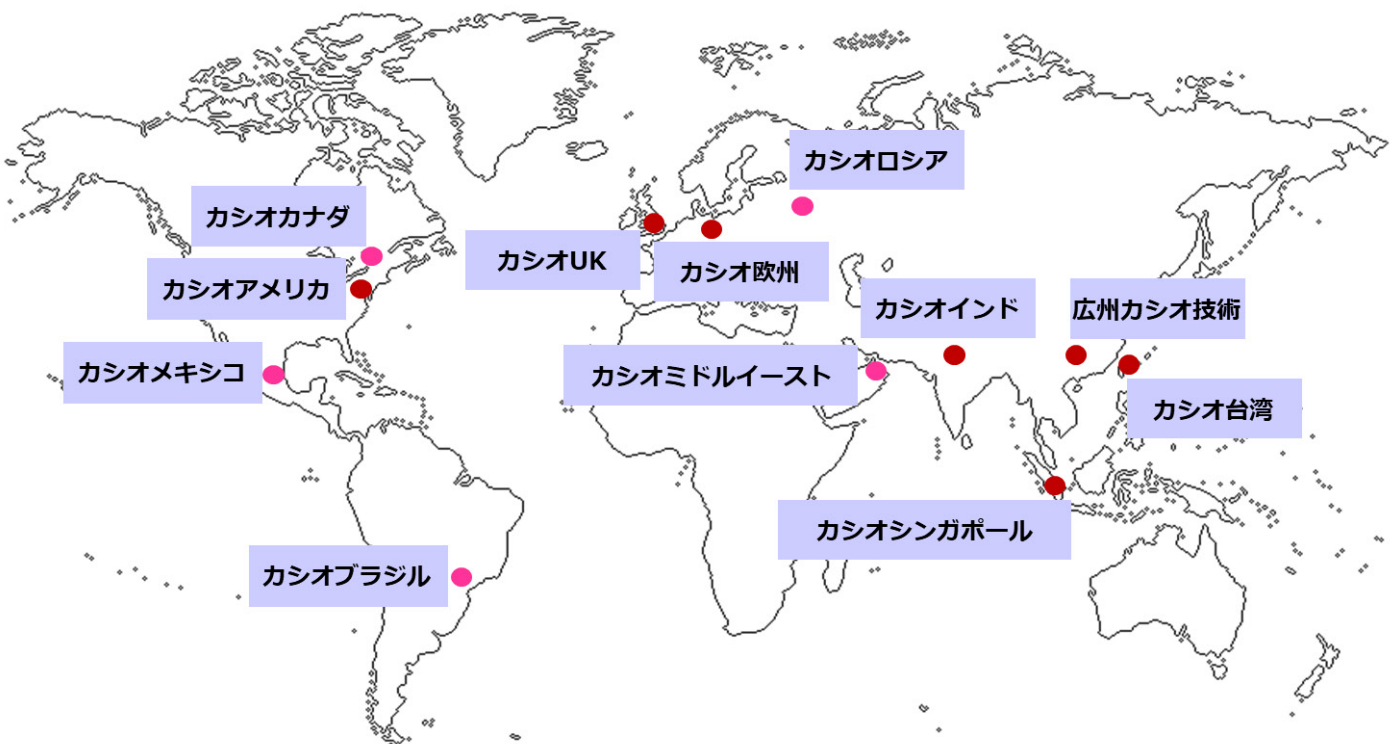
世界中のカシオのお客様が質の高い修理サービスを受けられるように、世界の地域ごとに定期的に技術講習会を開催して、サービス技術者に対して技術教育を実施することにより修理のスキルの向上を図るとともに、各修理拠点での修理時間、品質、コストなどを常に調査し改善に取り組んでいます。

さらに今後はオンラインや動画コンテンツを活かした講習会を推進していきます。

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

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

現地グループ会社の修理拠点



【ドイツ DPJ修理技術講習】
2019年9月



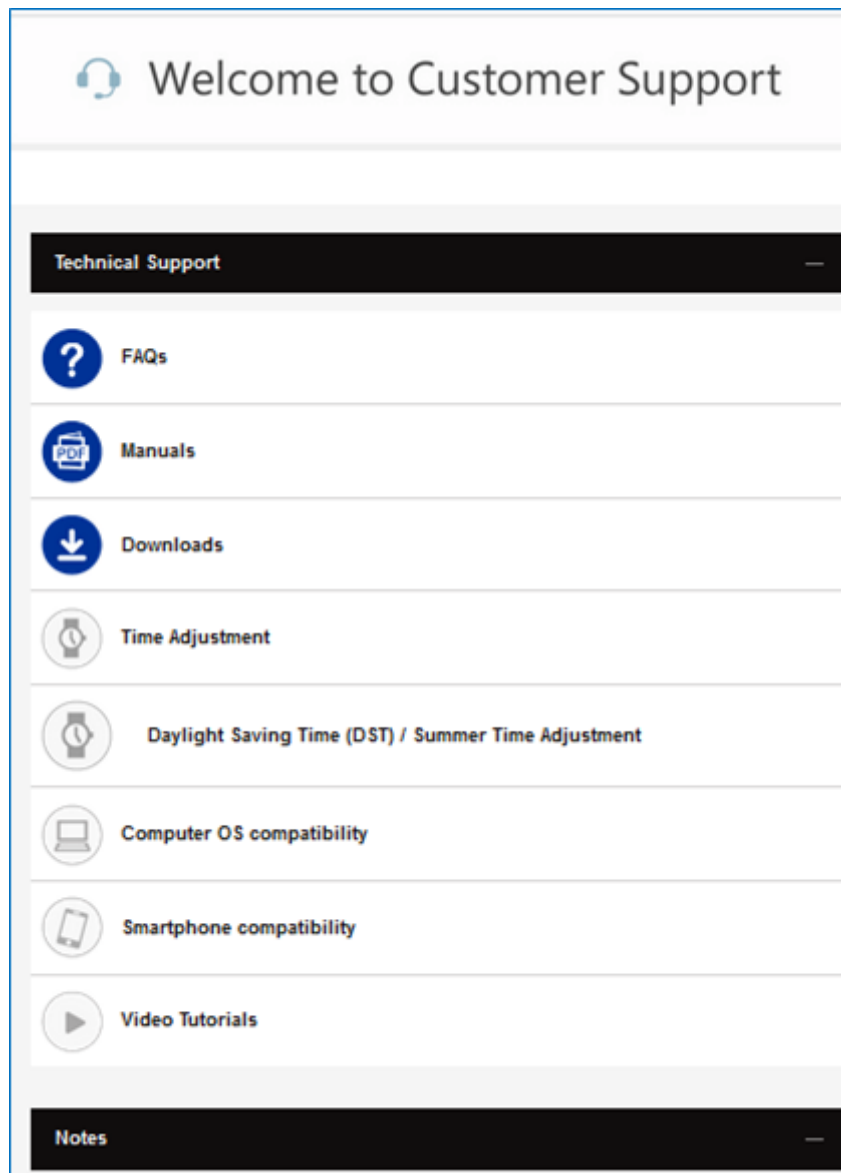
【ミャンマー 時計修理技術講習会】
2019年4月



【タイ 時計修理技術講習会】
2019年4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、お客様からのお問い合わせが多い、時計の時刻合わせに関して、ステップを追う事で簡単に時刻合わせができるツール（Time Adjustment）をサポートページに掲載しました。



お客様サポート画面

知的財産への取り組み

マネジメント

社会的背景

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

カシオグループにおけるリスクと機会

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

体制

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

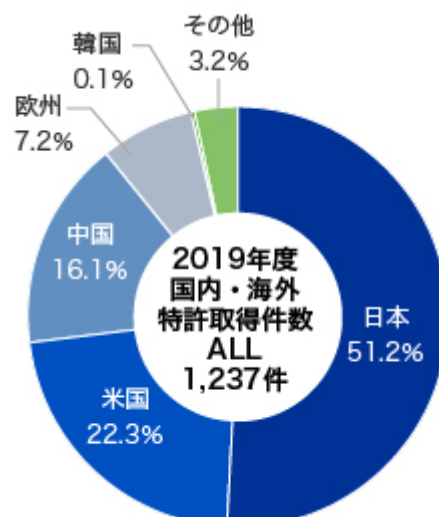
活動実績

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

1. 特許出願・権利化活動

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

グローバルな特許取得状況（2019年度）



2. 知的財産権の活用

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

3. 特許技監制度

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

具体的な活動内容は、次のようなものがあります。

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

4. 発明褒賞制度

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

知的財産部門はこの褒賞制度に基づき、知財成果を適正に評価し、優秀なエンジニアやデザイナーに対する表彰と褒賞を行う活動を行っています。

5. 知的財産教育制度

カシオは、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。

6. ブランド支援活動

「CASIO」ブランドの権利保護

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

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

「CASIO」ブランド権利化状況（2020年3月31日現在）

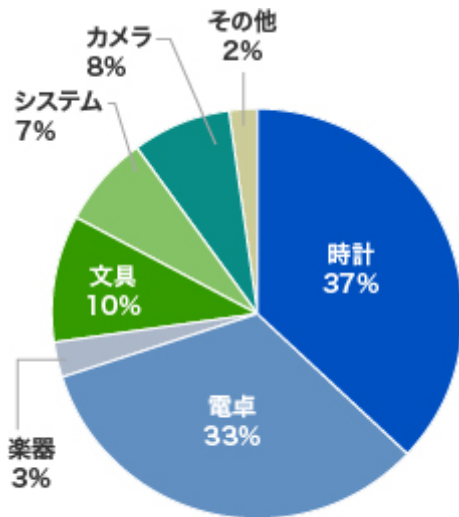


緑色の国は、事業品目の分野で登録済み、黄色の国は一部分野で審査の遅延や、商標制度がない、あるいは政情不安で出願が受け付けられないなどの理由で登録に至っていない国々を示しています。

新規ネーミング、デザインのリスク回避と権利化活動

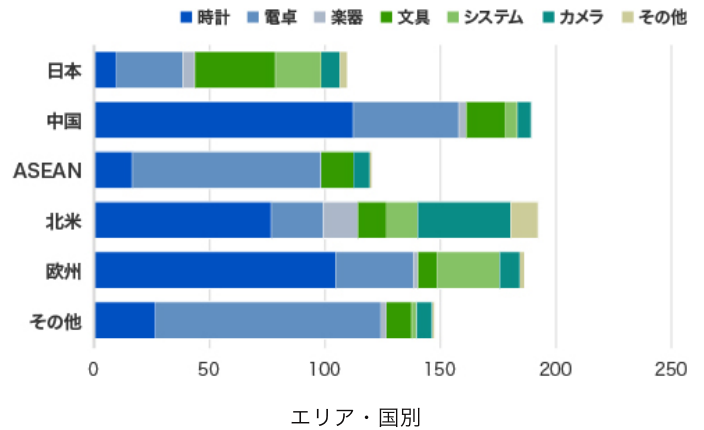
他社の意匠権や商標権の侵害リスク回避と同時に、自社の意匠権・商標権の権利強化による事業支援活動を、積極的に推進しています。

意匠権の権利化状況（2020年3月31日現在）

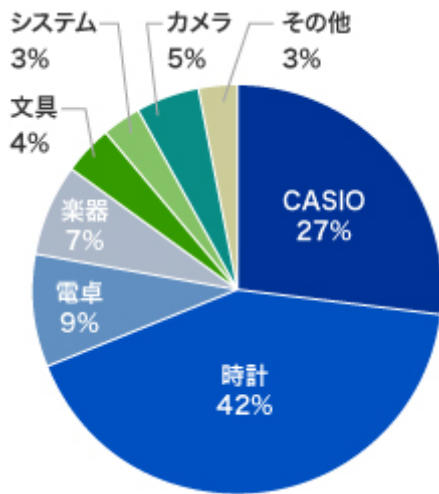


現有効件数：949件

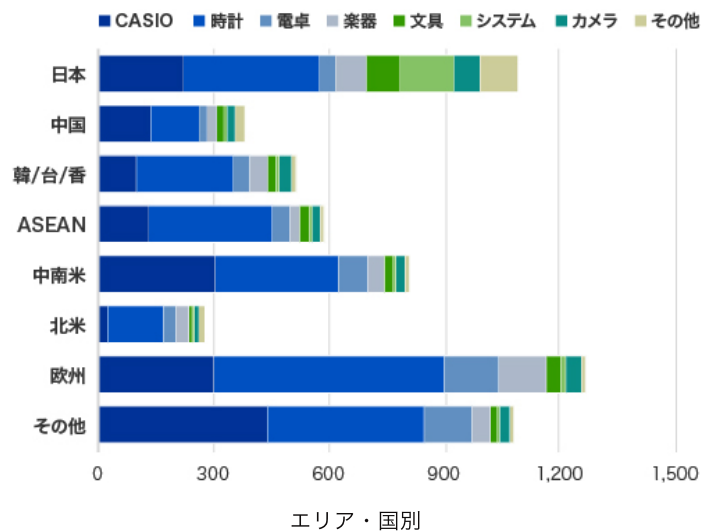
品目別構成比



商標権の権利化状況（2020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、知財権侵害業者に対する訴訟を行い、今後も模倣品の撲滅に向けて積極的に対応していきます。

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーンでのCSR調達

遂行指針の共有

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

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

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

また、昨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

昨年、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。



今年は、新型コロナウイルス感染拡大により開催は未定です。

お取引先の声



ゼネラル株式会社
GT営業部 執行役員 統括部長
森 啓祥 様

‘【想像できない】を創造する’を企業理念とし、サプライ商品を通じて豊かな社会の実現を目指すゼネラルグループでは、日本・中国・マレーシアに製造拠点を置き、グローバルに製品の販売を展開しております。また『行動憲章8原則』を定め、持続可能な社会に向け、弊社製品において品質は元より社会規範や地球環境をも視野に入れた事業活動を推進しております。

カシオ様にはネームランド用のテープカートリッジを中心に約30年と長きに亘り大変お世話になっており、近年ではインクジェット関連の製品開発に携わせて頂いております。

今後も『資材調達方針』に賛同し、貴社製品の‘使う人を魅了し、驚かせ、かつ、笑顔にする’ものづくりの一翼を担うパートナーとして微力ながら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っております。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。」

今年は、新型コロナウイルス感染拡大により開催は未定です。

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。

2019年度のアンケート調査は、日本国内では175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 235社・タイ66社、海外合計301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。

2019年度は、中国において、4社の立入調査を、タイにおいては8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先への立入調査を概ね実施しました。今後さらに、サプライチェーンへのCSR遂行浸透に向けて立入調査を継続します。

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

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

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

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

アンケート結果

アンケート依頼 お取引先数 総数476社
全問回答 お取引先数 476社（回答率100%）

CSR項目カテゴリー別回答状況

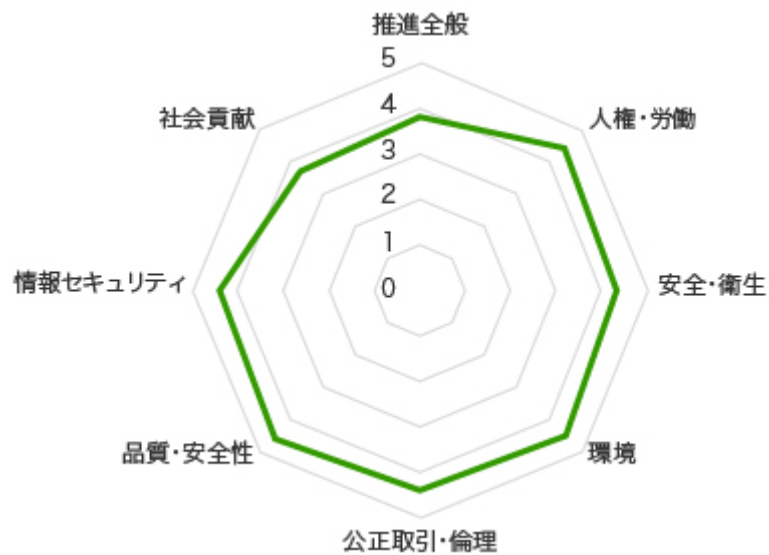
<中国・タイ>

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項目カテゴリ別回答

	CSR項目カテゴリ別回答
0 社会的責任（CSR）推進全般 （全社経営方針、行動規範、体制、情報公開）	3.8
I 人権・労働	4.5
II 安全・衛生	4.3
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

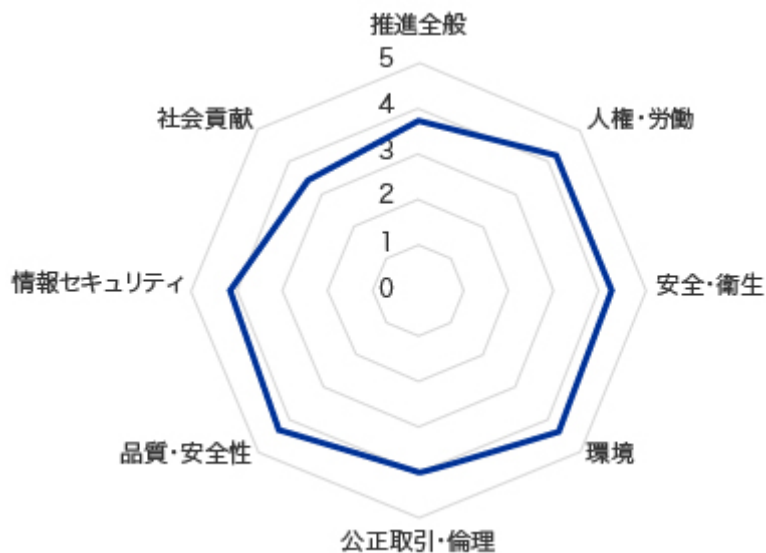


<日本国内>

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り組みをお願いしました。

日本国内における CSR項目カテゴリ別回答

	CSR項目カテゴリ別回答
0 社会的責任（CSR）推進全般 （全社経営方針、行動規範、体制、情報公開）	3.7
I 人権・労働	4.2
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

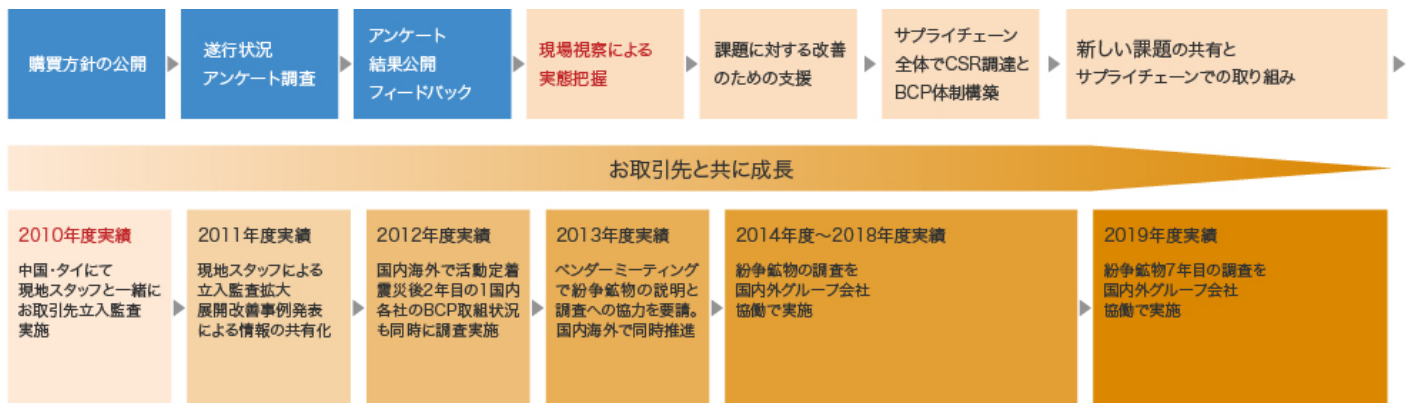
カシオでは、資材調達方針に基づき、新規お取引先との取引の開始にあたり、法令・社会規範の遵守、環境保全への配慮、適正な情報保護、他者の知的財産の尊重、健全で安定した会社経営、優れた技術開発力、あるべき価格と品質の確保、安定供給の確保、電子商取引への対応等を総合的に判断し、取引を開始します。

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



責任ある鉱物調達

スズ、タンタル、タングステン、金（3TG）の鉱物は、コンゴ民主共和国（DRC）等、紛争の影響を受け、リスクの高い地域で採掘され、そこでは鉱物の採掘と取引からの収入が残虐行為や人権侵害を行う武装グループや反政府勢力の資金源となっています。このような紛争の影響を受け、リスクの高い地域から調達される鉱物は、紛争、人権侵害および環境悪化を促進する可能性があります。

カシオは、鉱物の採掘は管理することが必要であり、紛争鉱物（3TG）とDRCを超えて広がる金属と鉱物を含む、社会的小および環境的なリスクをとまなう集中的なプロセスであると考えています。

人権侵害や環境破壊に加担したくないというのがカシオのスタンスであり、紛争地域および高リスク地域に由来する鉱物の調達中、当社は、あらゆる形態の人権侵害において、いずれかの当事者による権限を容認したり、それと認識した上で利益を得たり、貢献したり、支援または促進したり、あるいは社会経済および環境の安定性を損なう結果を招く事業をサポートすることはありません。

カシオは、サプライヤーがこのポリシーを順守することを要求し、サプライチェーン内でコンプライアンスを支持し、促進することを期待しています。

この責任ある鉱物調達ポリシーの一環として、

「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」にしたがって優先順位付けされた鉱物に対して正当な配慮を行っています。

OECDガイダンスにしたがって優先順位付けされた鉱物に対して正当な配慮を行い、サプライチェーンの透明性を実現するため「責任ある鉱物調達イニシアティブ（RMI）」によって開発されたツールを使用して定期的な報告書を提出することをサプライヤーに要求します。

紛争地域および高リスク地域に由来する優先順位付けされた鉱物を調達する場合、責任をもって調達した鉱物の供給を促進するため、サプライチェーン、業界団体（RMI）、政府、市民社会およびその他の組織と共同作業します。

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。

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。

人材活用と職場環境の整備

ダイバーシティと働きやすい環境づくり

女性の活躍支援

カシオではあらゆる女性社員が能力を最大限発揮できることを支援する目的で継続的にさまざまな施策を積極的に推進しています。意欲と能力のある社員を積極的に登用し、女性の幹部社員数は2010年度の4名から2019年度は30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年までに管理職に占める女性比率を5%とする」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、女性の新卒採用比率がやや少ない年もあったため、「2020年度春入社より毎年、新卒採用の女性比率を25%以上とする」という目標を定め、女性への積極的PR等を行うことにより、女性応募者を拡大していく考えです。

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	2019
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)	30(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%)	3.6% (2.8%)

※ 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。

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

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、2015年10月より「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）

障がい者雇用率をさらに高めるために、採用強化を推進しています。

	2017年4月1日	2018年4月1日	2019年4月1日	2020年4月1日
カシオ計算機	1.87%	1.98%	1.88%	2.08%
国内カシオグループ	2.00%	2.14%	1.99%	2.14%

外国籍従業員の活躍支援

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



メニューの英語表記（下段）と豚のマーク（右上）



お祈り部屋

高齢者の活躍促進／高齢者への生活・就業支援

カシオでは、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さらに活躍することができる職場作りを進めています。また、今後もさらに高齢者がより活力をもって活躍できるよう、2019年7月にシニア社員制度を全面改定しました。

シニア社員任用時の役割明確化

役割や職責に応じて格付することで役割期待を明確化し、格付に応じて処遇が決まるよう制度改定しました。これにより、活力があり貢献度の高いシニア社員に報いるメリハリの効いた処遇を実現しています。また、シニア社員全体の処遇水準を向上させ、再雇用後の新処遇で働く本人のやりがい獲得を目指しています。

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

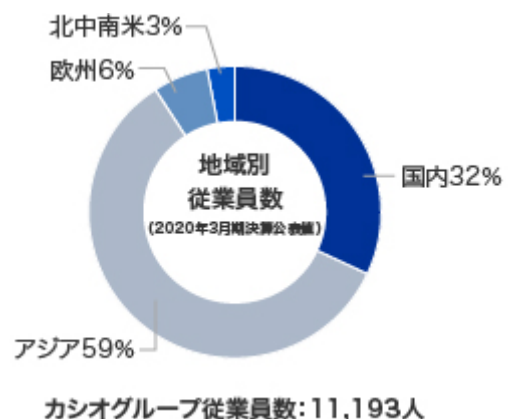
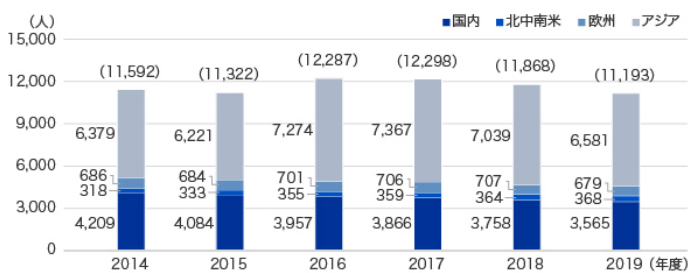
カシオでは役職定年やシニア再雇用後は、それまでと役割や処遇が変わります。役割や処遇変化後も引き続き、生き生き働くためには、その変化に直面する前に、先を見据えたキャリアプランを描き、準備をすることが必要であると考えています。

そのため、49歳の社員を対象に実施しているキャリア研修ではこれから起こりうる自身の環境変化や世の中の環境変化を想像し今後のキャリアを描き、それを実現するために必要なことを考える機会を設けています。また、58歳を迎える社員には、定年後の社内外諸制度の概要を理解してもらうための場を別途設けています。

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

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

インターンの実施

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

公正な評価・処遇の実現

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

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

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

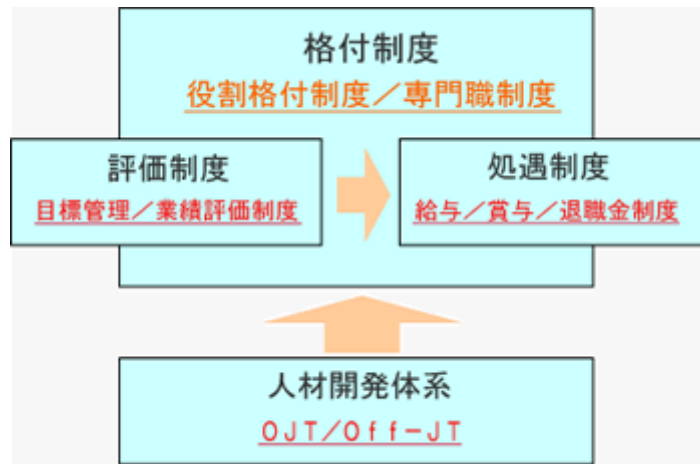
評価制度においては、2019年度に刷新しました。

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

そこで新しく、挑戦意欲、行動改革を促進する「複線化」の評価を導入しました。

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

主要人事制度



公正な評価・処遇のための教育

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

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

社員情報データ

国内社員数（2020年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	2,253	653	2,906 (82%)
女性	449	207	656 (18%)
計	2,702	860	3,562

(参考)

非正規雇用	529	615	1,144
-------	-----	-----	-------

国内採用者数（2020年4月1日）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	29 (69%)	11	40
女性	13 (31%)	2	15
計	42	13	55

国内平均勤続年数（2020年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	19.6	18.3	19.3
女性	14.9	22.8	17.4
計	18.8	19.3	18.9

国内平均年齢（2020年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	47.8	48.7	48.0
女性	41.8	48.0	43.7
計	46.8	48.4	47.2

ワーク・ライフ・バランス支援の取り組み

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

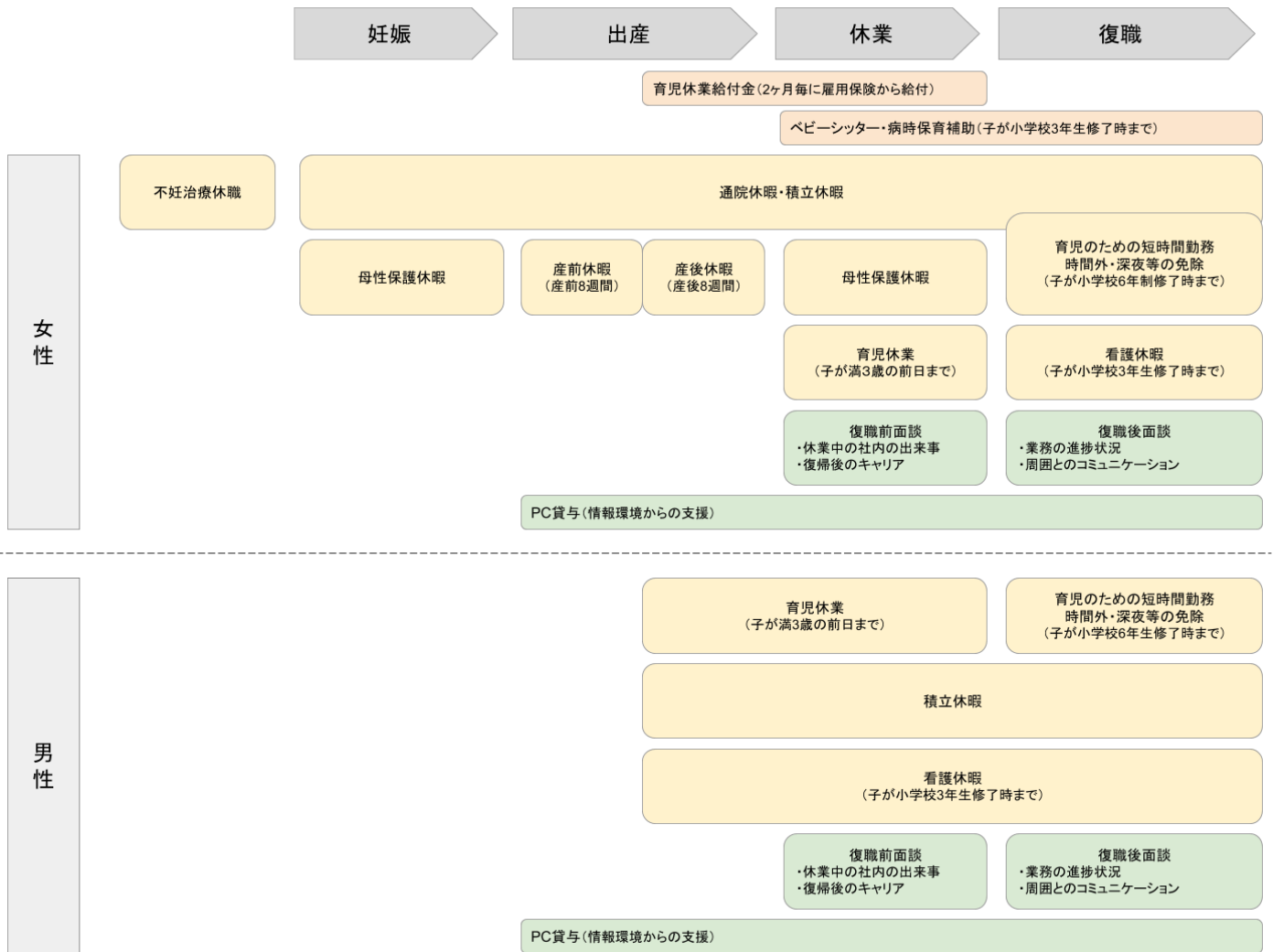
時差勤務制度の導入

新たに時差勤務制度を導入し、社員のワーク・ライフ・バランスを向上させることで、業務に集中できる時間を確保し、パフォーマンスの最大化を目指しています。

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できる限り支援し、介護をしても仕事のパフォーマンスを落とさず、また、介護による離職を回避できるようにするために、介護支援制度の充実を図っています。

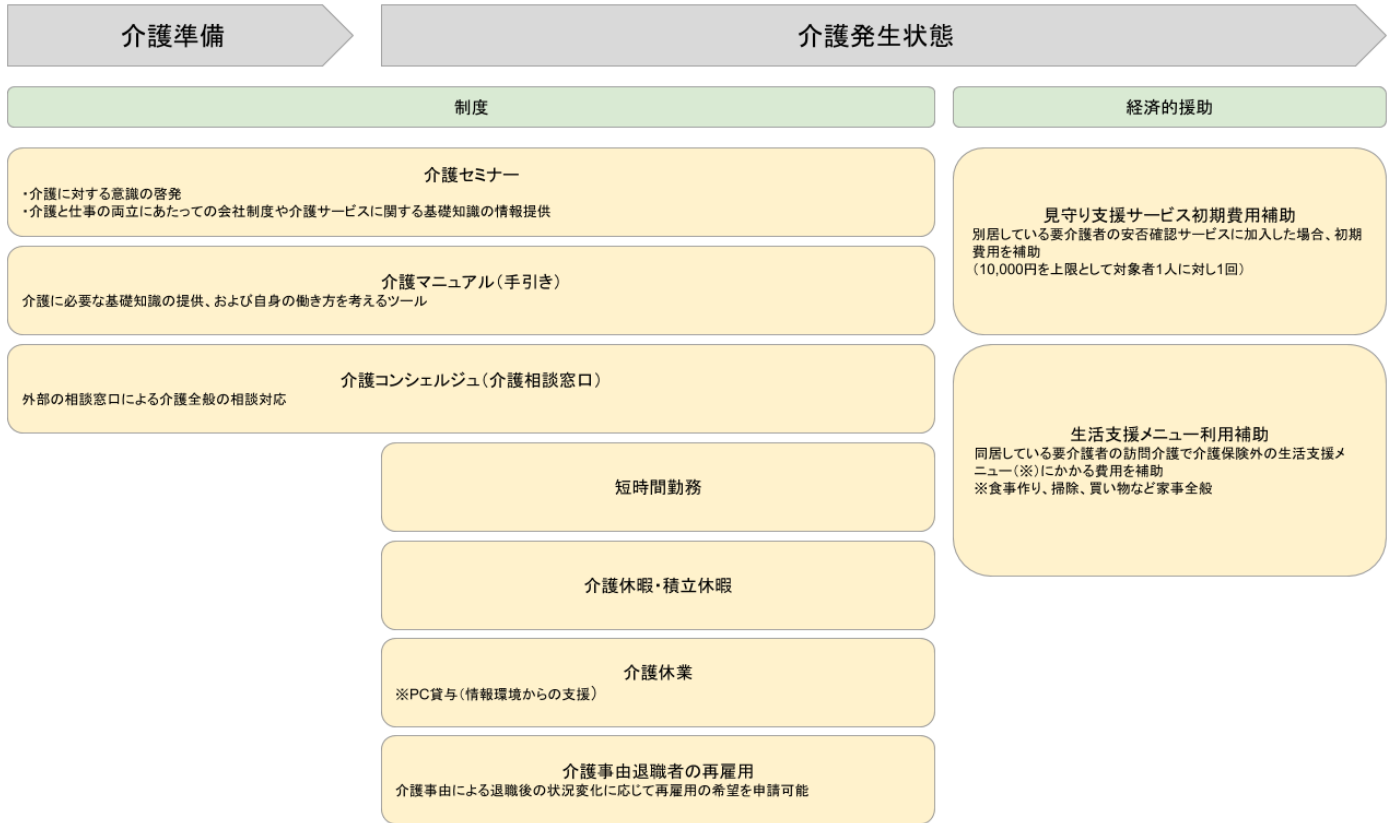
その取り組みの一つとして、介護コンシェルジュデスクがあります。介護が必要になった場合の相談窓口で「誰に相談したらいいかわからない」「ほしい情報がどこにあるかわからない」等さまざまな悩みを相談、解決します。介護の課題解決は一度の相談では解決できないことも多く、長期的な対応が必要で、毎年50人程度の社員に活用されています。

主な相談内容

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

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

介護支援制度の仕組み（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				
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児休業制度	46(0)	55(0)	69(2)	67(7)	68(10)
育児休業の復職率	100%	100%	100%	100%	100%
介護休業制度	3(1)	3(2)	5(2)	4(3)	1(1)
育児・介護による短時間勤務	77(0)	78(1)	85(0)	92(2)	101(1)
看護休暇	13(1)	15(2)	23(4)	21(2)	20(1)
介護休暇	3(2)	4(4)	8(5)	6(5)	9(5)

※ 育児休業の復帰率は臨時従業員を除く

各種休業・休暇制度

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

有給休暇取得率（カシオ計算機）

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
有給取得率	71.1%	72.2%	69.7%	70.4%	73.1%

※ 2017年度、2018年度について、数値に誤りがあったため修正しています。

生産性向上の取り組み

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

時間外実績／年間総労働時間推移（カシオ計算機）

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
時間外労働時間（1カ月平均）	19.3時間	18.6時間	18.5時間	17.9時間	17.2時間
年間総労働時間	1,931時間	1,917時間	1,905時間	1,891時間	1,869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います。労使間コミュニケーションの中心となるのが、年4回（2月、5月、9月、11月）開催される「労連労使協議会」です。ここでは、カシオグループ全体を対象とした会社業況や労使の意見交換が行われます。さらには、各種労使協議会を設けて、人事制度の円滑な運営に取り組んでいます。

また、人事労務関連の制度改廃については、労使協議した上で実施することが、労働協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）

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
全社員に対する割合	64%	64%	65%	65%	64%
管理職を除く割合	98%	98%	98%	97%	96%

人材育成

マネジメント

社会的背景

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



方針

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

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

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

体制

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

活動実績

人材開発体制の概要

人材育成体系

		キャリア形成支援施策	OJT		OFF-JT										
			現職プロ化施策	階層別研修	選抜型研修	スキル選択型・通信	グローバル	その他							
専門職	統轄部長 主席	4等級	キャリア研修 ・面談 30 40 49 歳	ジヨブチャレンジ制度	育成考課制度	マネジメント ガイダンス	評価者研修 マナー 研修	所属長キャリア アップ研修	スキル 選択型 研修 対人・ 思考・ 技術	海外赴任前 研修	語学研修 ・語学 検定	中途入社者 向け研修	ライフプラン セミナー	技術系 販売元 派遣 制度	各部門 職能別 研修
	部門長 副主席	3等級													
	所属長 主管	2等級													
	副主管	1等級													
一般社員	G3		キャリアプラン	育成考課制度	OJT-MAP	2年目研修	異業種 交流 研修	スキル 選択型 研修 対人・ 思考・ 技術	海外赴任前 研修	語学研修 ・語学 検定	中途入社者 向け研修	ライフプラン セミナー	技術系 販売元 派遣 制度	各部門 職能別 研修	
	G2														
	G1-2														
	T	G1-1													
新人指導主任		1年目フォロー研修 新入社員研修													
シニア社員															

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

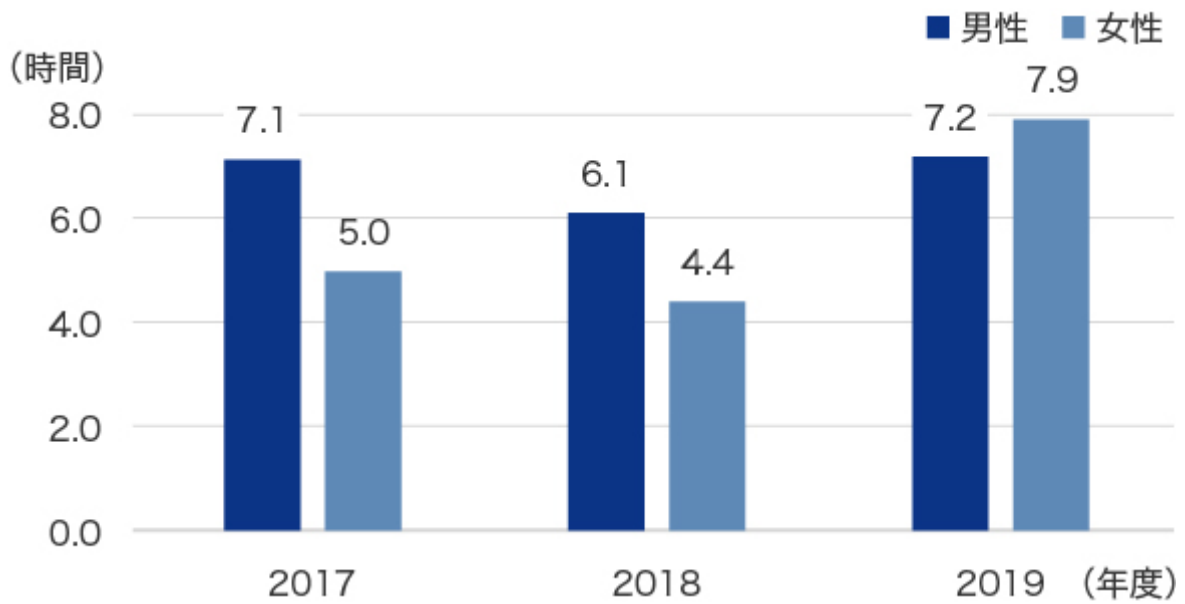
人材開発体系は、OJT（実務を通じたスキルアップ）を重視し、Off-JT（研修制度）を理論習得などの補完的な位置付けとしています。また、社内格付制度の全階層に対して、必要な育成施策を実施し、常に改善・拡充に努めています。

2019年度からは、キャリア形成支援施策として、社員一人ひとりが自律し、やりがいをもって生き生きと働くために「キャリアサポート制度（後述）」を導入しました。社員が年に一度、自身のキャリアを棚卸し、今後のキャリアプランを考えることを軸に、社員一人ひとりが自分自身でキャリアを描いていけるサポートをしていきます。

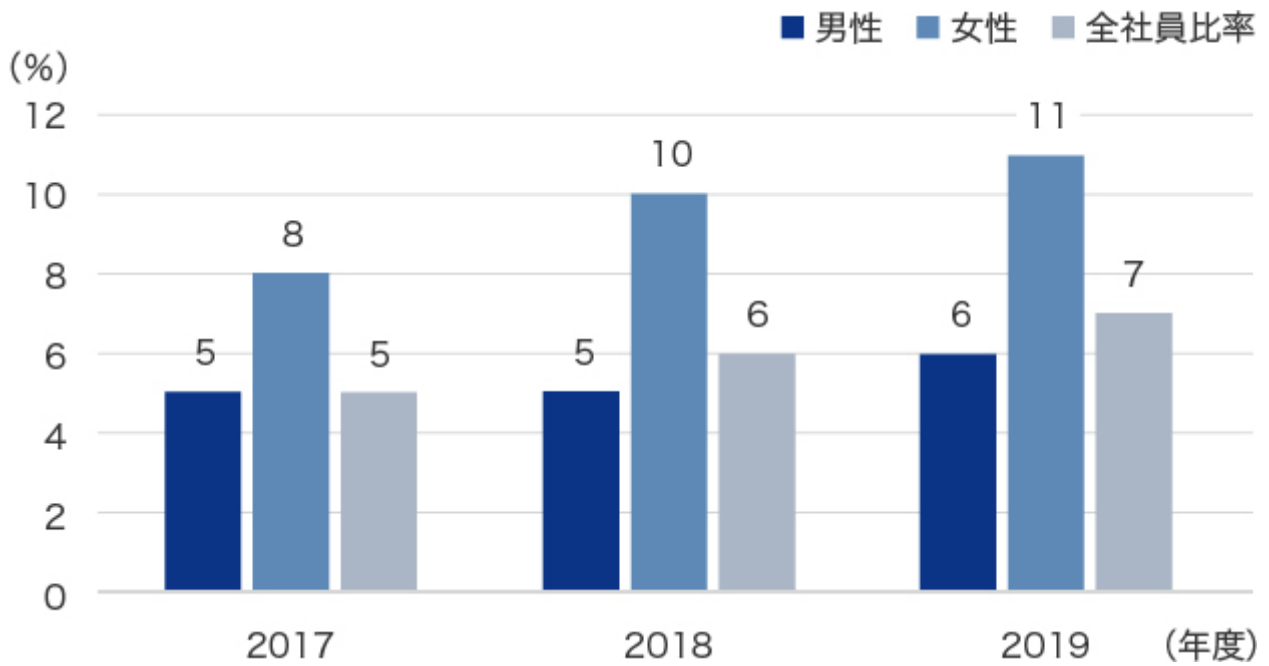
年間平均研修時間（カシオ計算機）

2019年度の年間平均研修時間は、男性7.2時間、女性7.9時間となっています。（2018年度は男性6.1時間、女性4.4時間）2019年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、一部研修を中止しました。2020年度はオンライン研修の拡充等により、研修時間を確保していきます。

平均研修時間



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



社員昇格比率

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、キャリアプラン制度（後述）の登録実施時に、人事/人材開発制度全体について意見を登録できる仕組みとしています。さらに、新たな制度を制定する際は、事前のヒアリングや試行実施による検証などを行い、より効果的な運用を目指しています。

2019年度の総括と今後の課題

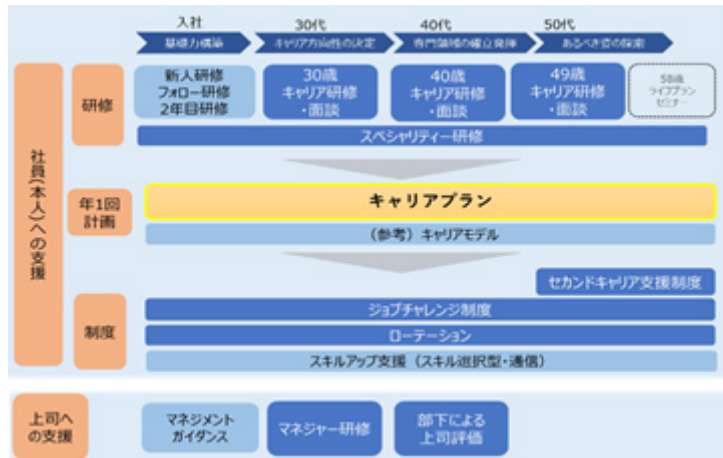
2019年度は、キャリアサポート制度を導入し、社員が生き活きと働くために、定期的にキャリアを考えることができる体制を構築しました。それに伴い、社員の自主性をさらに引き出すためマネジャー研修を刷新しました。

2020年度は、キャリアサポート制度のさらなる充実を図るため、受講者のアンケートやヒアリングをもとに改善を図っていきたいと考えています。また、オンライン研修を拡充し、研修を柔軟に実施できる体制を整備していきます。

主な制度の紹介

■キャリアサポート制度

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



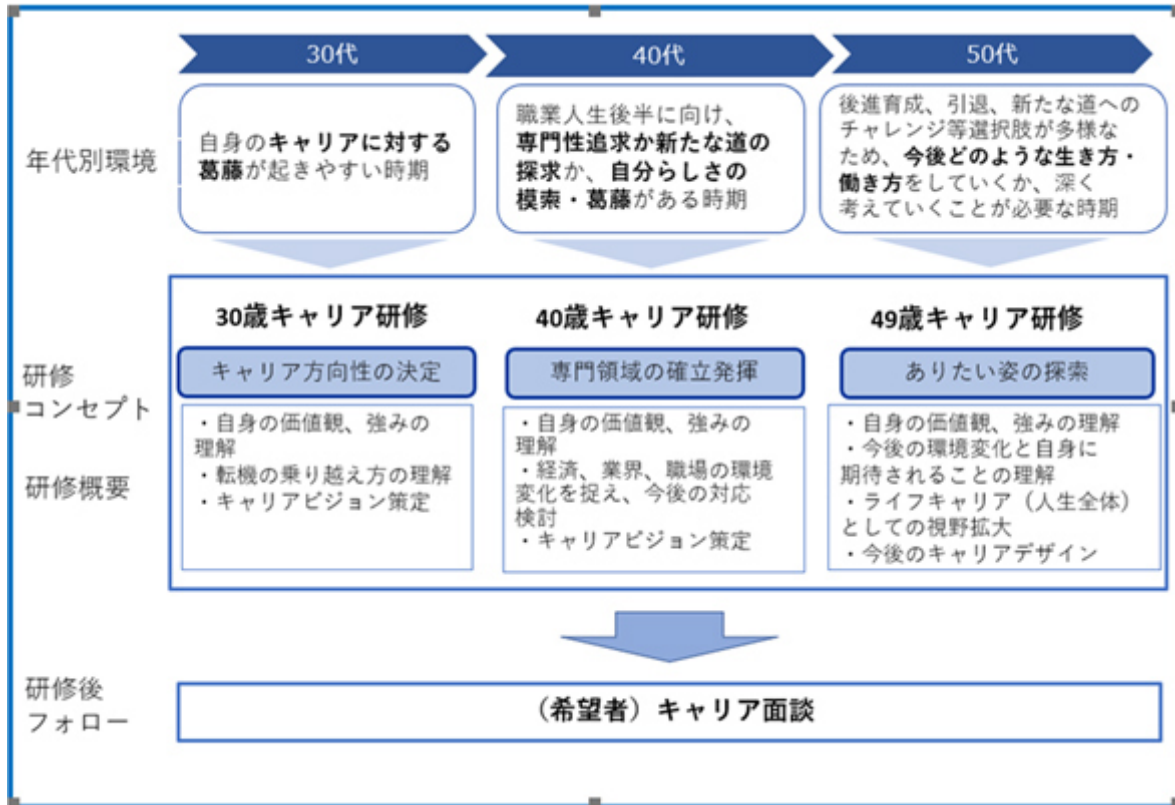
【キャリアプラン】

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

【キャリア研修】

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

なお、2019年度は、キャリア研修を195名が受講しました。今後も継続的にキャリア形成の支援を促進していきます。



【スペシャリスト育成支援】

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

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

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

【マネジャー研修】

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

【ジョブチャレンジ】

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

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

【セカンドキャリア支援】

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

■新入社員研修／1年目フォロー研修／2年目研修

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

■スキル選択型研修

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

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

■TERAKOYA

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

さまざまな職種、背景を持つ人が、タテ・ヨコ・ナナメを意識せずフラットな関係でワークショップやセミナーを通して同じテーマ・同じ場で机を囲み、業務に活かすことができる人的ネットワークをつくり、全体としてのコミュニケーションを活性化する一つのトリガーになることを期待しています。

■テクノパワー

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

■社内セミナー

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

■語学検定

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

適材適所の実現

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

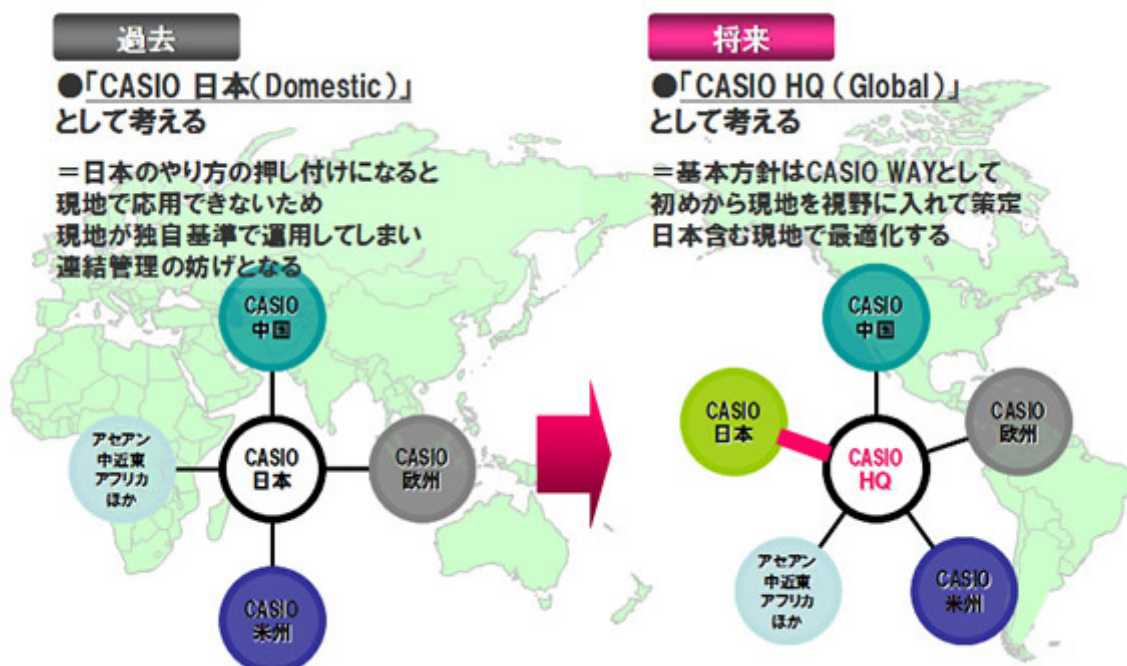
グローバル人事戦略

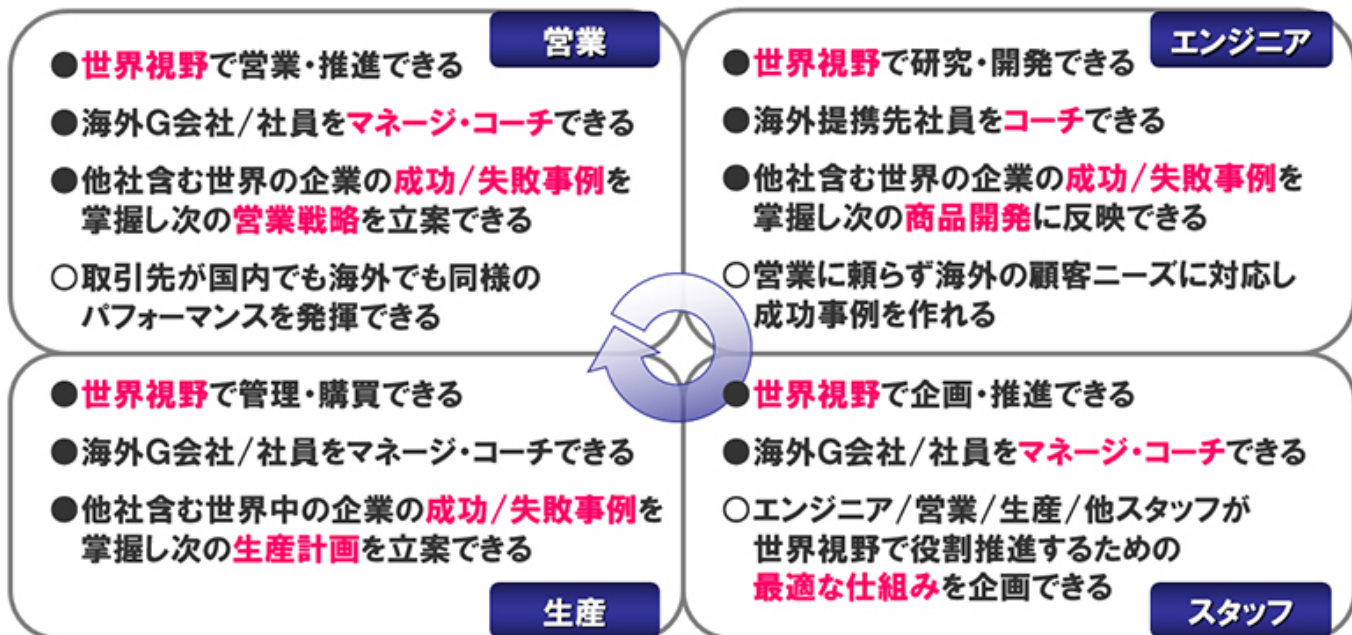
カシオグループでは、既存事業／新規事業の全事業分野において、世界展開の強化を図っています。海外グループ会社の人事機能強化、世界基準で活躍できる人材を育成する仕組みの構築など、グローバル人事戦略の構築を開始しています。

目指すべきグローバル人材像

カシオのグローバル社員は、リーダーシップを発揮するために、常にHeadquartersの視点で考える必要があります。日本を世界の中の1つのエリアと考え、世界を俯瞰して捉えて業務を推進する意識改革の重要性を、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。

目指すべきグローバル人材像





世界で勝てる人材の比率を向上させることが次のビジネス装備になる

世界で勝てる人材

国内で勝てる人材要件

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

異質な環境で発揮するためには...

グローバルタレント

スキル

1. 信頼獲得スキル
...論理で正当性を示しゼロから信頼を得る (vs. 日本式の義理人情)
2. グローバルマネジメントスキル
...現地をマネージ(意思決定)・コーチできる (vs. CASIO日本の押し付け)
3. 語学力

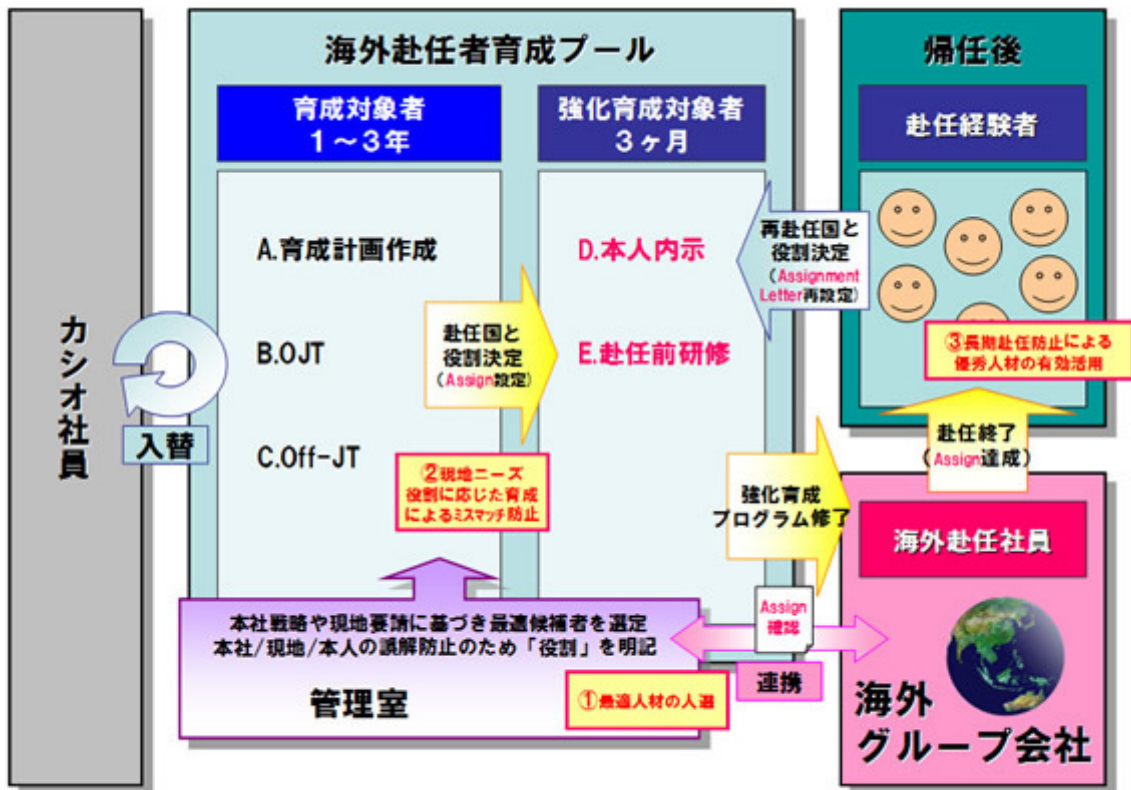
マインド

1. アイデンティティ
...立場だけでなく個人でも勝負できる (vs. 単なる組織の一員)
2. 柔軟性/安定性
...海外など異質な環境に適応できる (vs. ネガティブ変貌@海外)
3. 文化・思想相違の尊重
...各国の違いを理解し認められる (vs. 日本優勢思想)

海外赴任者役割基準の構築

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

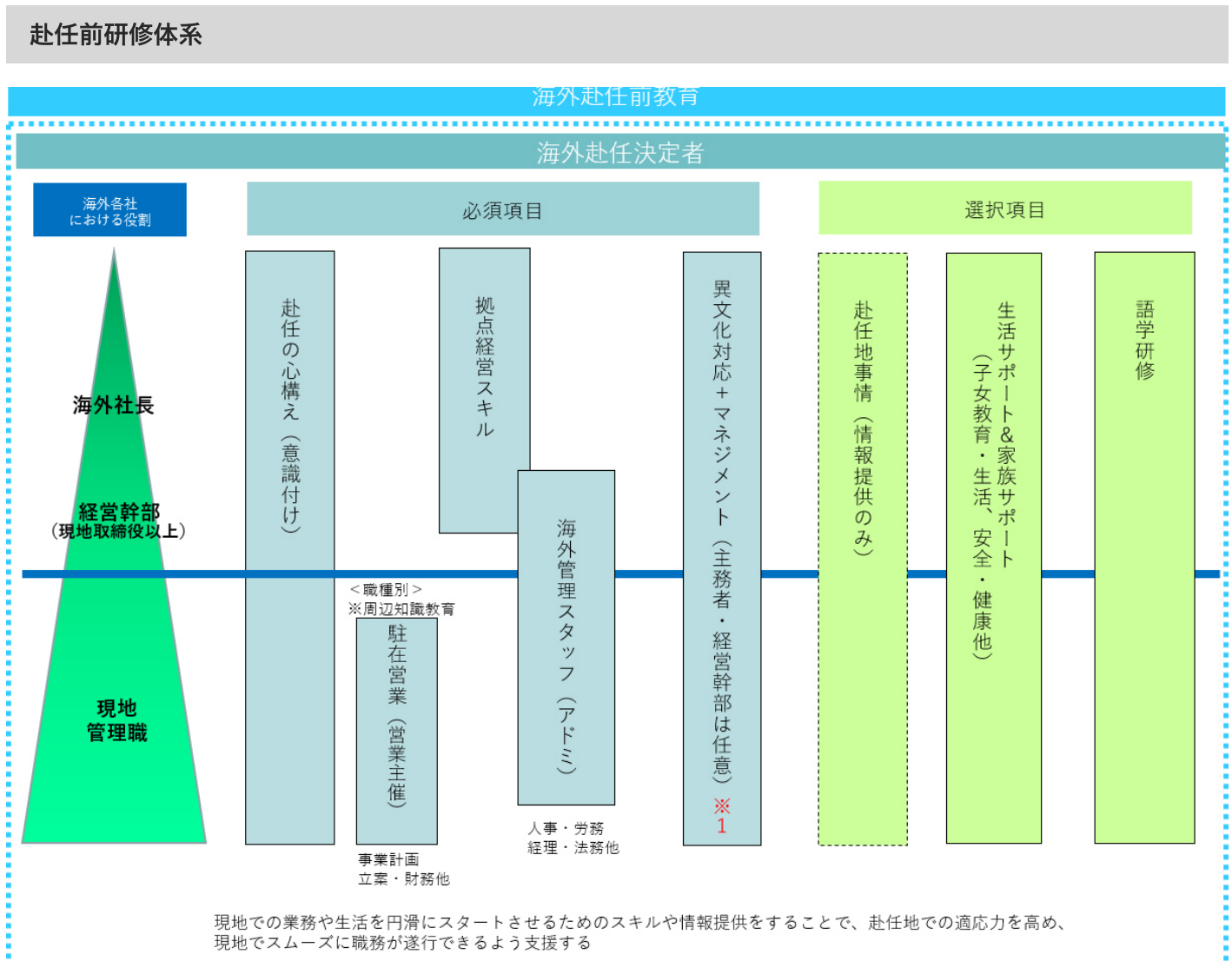
海外赴任基準表の活用イメージ図



海外赴任決定者に対する現地情報提供や異文化マネジメント力の醸成

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

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

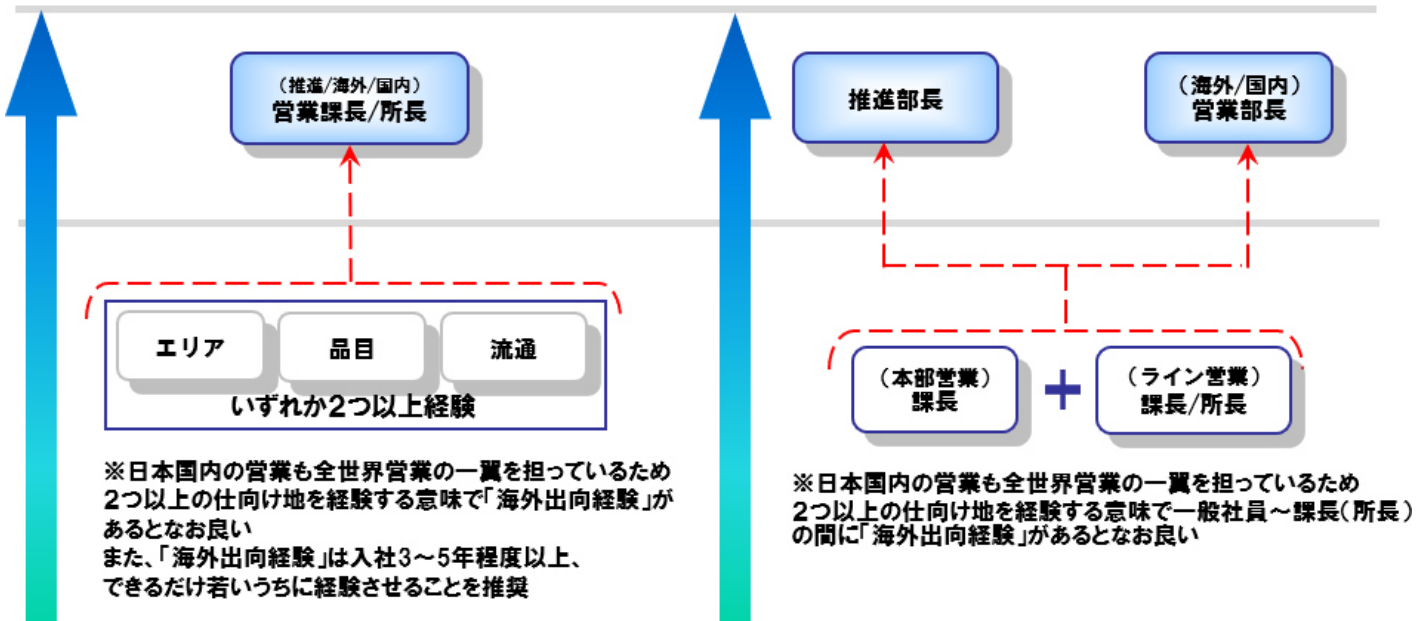


※1 異文化コミュニケーションスキルの習得及び多様性の高いメンバーをマネジメントしていくための実践的なポイントの習得

グローバルキャリアパス

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

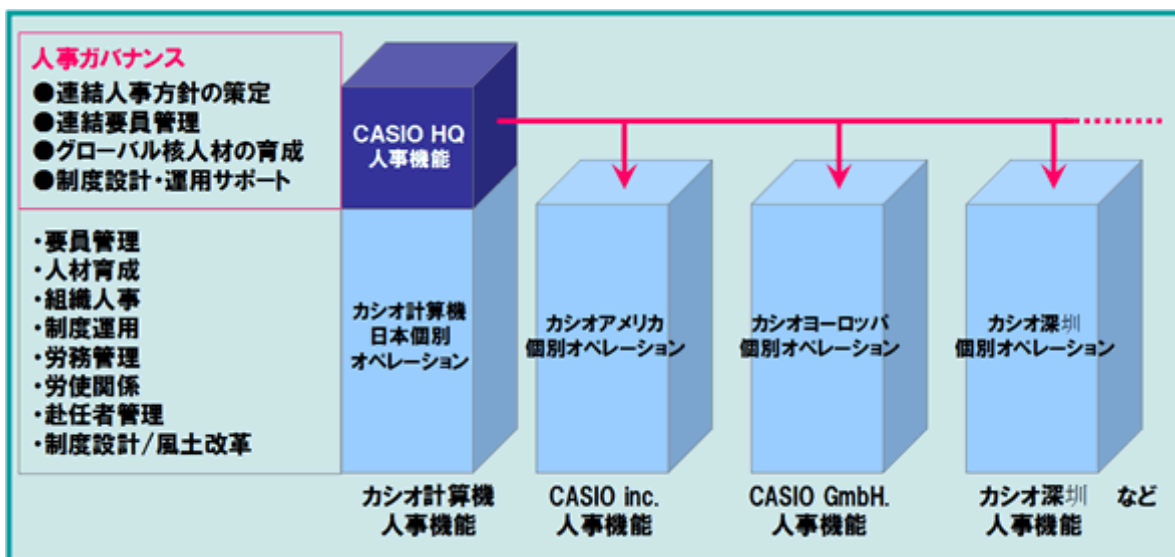
グローバルキャリアパス（営業系）



グローバル人事ガバナンス体制

海外グループ会社では、カシオグループ共通の経営理念を反映しつつ、各国の地域性、価値観、法律等を考慮して運営しています。

現地人事部門のメンバーとの直接対話を通して現地の問題や事情、カシオグループとしての思想等、積極的に意見交換や制度設計のアドバイスを行っています。



労働安全衛生

マネジメント

社会的背景

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

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

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。

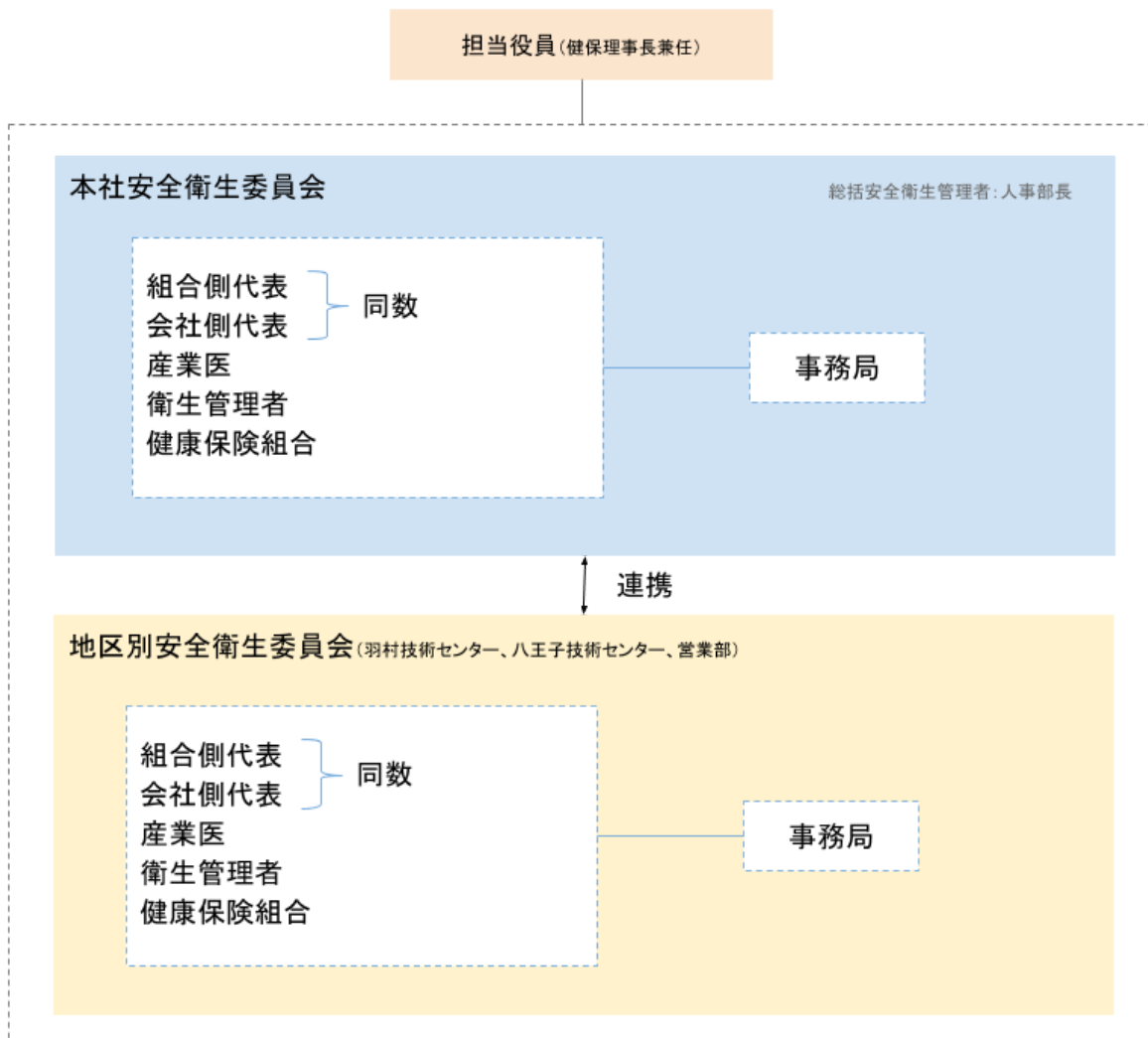
体制

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

2019年度の目標とKPI	2019年度実績	評価	2020年度の目標とKPI
定期健診の事後措置実施率80%以上	<ul style="list-style-type: none"> 事後措置実施率 80.6% より自助努力をして健康になった人がポイント取得できるように制度を見直し、健康な従業員、健診結果改善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%以上を維持
<ul style="list-style-type: none"> メンタル不全率の実態把握 新入社員・役職者向けEラーニングの実施 若年向け仕事別レベルアップ研修の実施（8月） 	<ul style="list-style-type: none"> 連結でのメンタル不全率の把握（年度末）連結で不全率0.5% 新入社員向けEラーニング（未実施） 新任役職者向け研修実施（8月、12月） 若年向け仕事別レベルアップ研修の実施（8月） 	△	<ul style="list-style-type: none"> メンタル不全率の実態把握 新入社員Eラーニングの実施 新任役職者向け研修実施 若年向け仕事別レベルアップ研修の実施
<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握（2月） 希望者への産業医面談の実施（2月～4月） 健康リスク率部門別の把握（4月） 職場分析とフィードバックの実施（5月） 	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握（2月） 希望者への産業医面談の実施（2月～4月） 健康リスク率部門別の把握（4月） 職場分析とフィードバックの実施（5月） 	○	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握（2月） 希望者への産業医面談の実施（2月～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。

新型コロナウイルス対策

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

過重労働対策への取り組み

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

メンタルヘルス対策への取り組み

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

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

労働災害の防止



本社防災

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

過去5年間の労働災害（カシオ計算機）

年	労働災害度数率※1		労働災害強度率※2		死亡者数
	カシオ	製造業	カシオ	製造業	カシオ
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
2019年	0.60	1.20	0.002	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
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
2019年	3	6	9	1	1	0	8

人権の尊重

人権に配慮した企業行動

人権課題チェックの実施

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

2019年度は、営業系グループ会社に「人権課題チェック」を行う予定でしたが、社内の大きな組織改編や新型コロナウイルスによる影響もあって見合わせ、2020年6月に国内外の営業系グループ会社27社に対して実施いたしました。

今後も各拠点で改善に向けてのPDCAを回し、グループ全体の人権デューディリジェンスの強化に努めていきます。

教育・啓発活動

カシオでは、人権尊重の意識の浸透を図るために、カシオ計算機と国内外のグループ会社を対象として定期的に社内教育を実施しています。

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。

セクシャルハラスメントおよびパワーハラスメントの防止

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

従業員相談窓口の設置

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

[> 公益通報ホットライン](#)

社会貢献活動

マネジメント

社会的背景

カシオは国内のみならず海外にも広く事業展開をしています。カシオが各拠点で事業を継続して行くには、これら地域社会の期待に応え、良好な関係を築いていくことが必要と認識しています。



カシオグループにおけるリスクと機会

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

方針

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

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



体制

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

活動実績

次世代教育

本業を通じた教育貢献

カシオの教育関数事業において柱となる「GAKUHAN」は、「学校と先生のサポートを通し、より良い教育を実現するための活動」として、カシオが独自に確立してきたビジネスモデルです。

世界市場で過半数のシェアを占める関数電卓では、世界各地でより良い数学教育を実現することを目指し、各国の教科書と同じ数学用語（言語対応）・カリキュラムなどその国の教育ニーズに合わせ電卓機能をカスタマイズし、提供しています。

また、製品販売後も継続的に教員への使い方指導を行うほか、数学授業の提案や教材の開発、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通して学生の学力向上に貢献しています。

これまでは各国の教育省や先生の協力のもと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

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

2019年度は、全国5校の小学校を訪ね、合計158名の小学生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 Innovation2019」にテーマスポンサーとして参画

カシオ計算機は、デザイン統轄部とコンシューマ開発統轄部（電子文具担当）との協働推進で、昨年に引き続き株式会社CurioSchoolが主催する「MONO-COTO INNOVATION2019」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。（部署名は実施当時）

このプログラムは、「創造力の甲子園」というサブタイトルにもあるように、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、競い合う参加型プログラムになっています。

Z世代と同じ目線で問題解決に取り組む企業として、カシオのブランドをZ世代に認知してもらうとともに、予選大会から決勝大会までの4カ月間、本気で課題に向き合い、物づくりの楽しさ／難しさを体感してもらいました。

若い世代の柔軟な発想やアイデア創出は、対応した若手エンジニア／デザイナーにも大きな刺激になりました。また、このプログラムへの取り組みは、さまざまなメディアへの露出もあり、カシオの創造貢献の精神を広く認知してもらう良い機会になりました。

「身の回りの“働く”をウキウキさせるモノ」というテーマで臨んだ今回は残念ながら準優勝という結果でしたが、ここで終わらず、チームの企画案をカシオ側で試作／検証する予定で、未来のニーズ発掘につなげていきたいと考えています。



カシオ社員チームとの開発風景



高校生チームとカシオメンターチーム

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。2019年度は、「学びのフェス2019夏」（2019年8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60人が参加しました。教室では、子どもたち自らの手で実際に電卓を分解し、組み立ててもらい、電卓がどういう仕組みで動くのか、そして、どんなエコな発想でつくられているのかを学んでもらいました。



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しました。

2019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4回、延べ53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。



武蔵野美術大学との産学協同プロジェクト

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

2019年度も引き続き、「にっぽん多文化共生発信プロジェクト」と銘打って、日本語教育学の三代准教授、映像メディアの米徳教授の指導のもと、同大学の学生たちが、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、留学生の就職支援をする会社、国際交流協会、難民として渡ってきた日本でレストランを経営するオーナー、日本語教育の第一人者などの5団体に関わるリーダーたちを丁寧に追いかけて、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。

2020年1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、大学関係者など多くの方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のため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。

<2019年度実績>

- 福建省および広西省の小学校 計2校



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36回全国中学生物理コンテスト



第12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10回全国高校生スピーチコンテスト



第33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・榎尾茂とその子息である榎尾四兄弟によって設立されました。我が国が技術先進国として世界に貢献するという使命を果たすには、高度な研究開発がさまざまな分野で進められるべきであるとの理念のもと、特に限られた研究費で困難な研究を続けている若手研究者による萌芽的な段階にある、先駆的かつ独創的研究の助成を主眼として、研究助成活動を展開しています。助成対象分野も電子工学・機械工学の先端デバイス研究から情報通信、AI、IoT、環境エレクトロニクス、健康、スポーツ、ヘルスエンジニアリングなどの自然科学分野から、人材育成・人間行動やICT教育などの人文科学分野まで幅広い分野に対応しています。

37年間の研究助成の累計は18億6,749万円（1,418件）に達しました。



第37回（2019年度）贈呈式

2019年度の助成内容

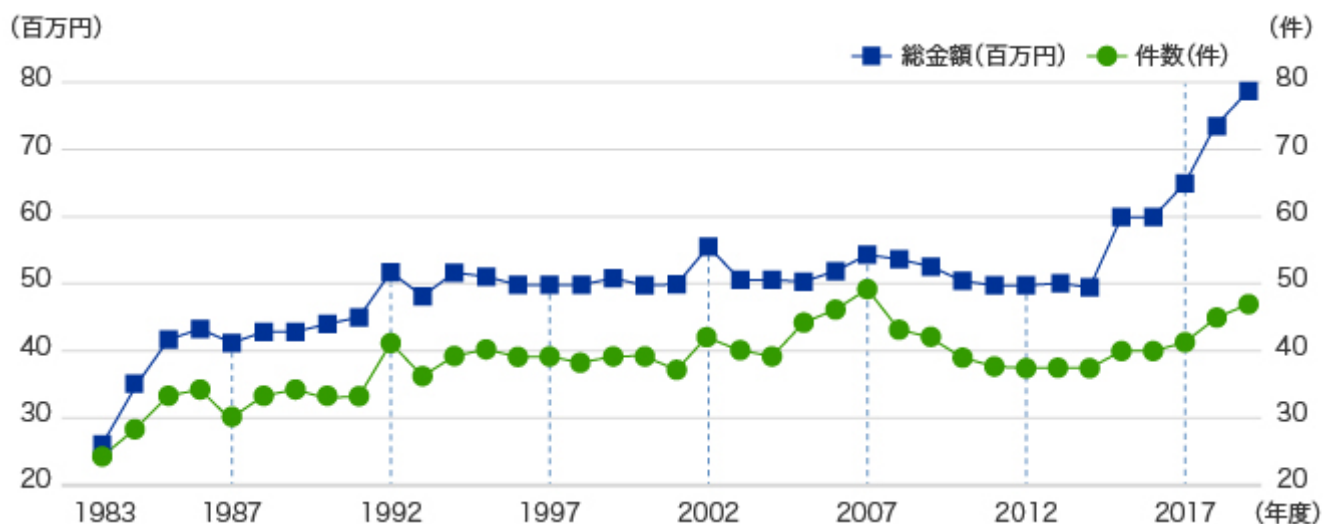
2019年度は、6分野22分類の基本テーマに加え、近年の地球環境の変動から見て重要と思われる特別テーマ（地球環境を課題とする問題解決に向けた研究」）を設定しました。

208大学に研究テーマの推薦を依頼した結果、94大学から244件という応募が寄せられ、厳正な選考審査の結果、合計47件 7,885万円の助成を実施しました。

助成研究者は30～40代が9割を超え、12月6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	8件	4,000万円
A系（電子工学・機械工学）	23件	2,290万円
B系（医学・生理学）	8件	800万円
C系（人文科学）	8件	795万円

カシオ科学振興財団 研究助成金の推移



※2019年：47件、78.85百万円

助成研究者の声

私たちの研究は、「脱炭素」が産業・経済に与える影響を実証的・定量的に明らかにするという目的をもっています。日本の製造業の多くは、その製造プロセスでエネルギーを大量使用します。しかし、それを脱炭素化するとすれば、日本の産業の将来像はいったいどうなるのか。ここに、私たちの研究上の問題関心があります。

本研究は2つのパートに分かれています。第1は、マクロ計量経済モデルを使います。これは、名城大学のイ・スチョル教授、そしてケンブリッジ大学からスピンアウトした「ケンブリッジ・エコノメトリクス」という研究所との共同研究になります。脱炭素に向けてCO₂を大胆に削減する場合の、日本の経済・産業影響をシミュレーションします。

第2は、栗田郁真さんという若手研究員との共同研究で、個別企業レベルのデータを用いて、環境負荷の削減に熱心に取り組んでいる企業の収益性が、そうではない企業の収益性と比べて高いのか低いのかを、主として先進国企業情報を収めたデータセットを用いて実証的に確かめるつもりです。

私たちといたしましては、本研究に研究助成を頂けることになったことを大いなる励みとして、脱炭素化と経済・産業発展が両立する道筋を見出せるよう、日々研究に専心してまいりたいと思っております。このたびは誠にありがとうございました。

京都大学大学院地球環境学堂／経済学研究科・教授
諸富 徹様



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ミシング

日本自然保護協会

※詳細については、[>自然との共生](#)をご参照下さい。

チューリップ・大賀ハスの里親

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

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

大賀ハスは水田300坪のうち、150坪のオーナーとなり育成に協力しています。羽村市の農業後継者の方々が根がらみ前水田で育てており7月中旬～8月中旬にかけて花を咲かせます。大賀ハスは1951年に故大賀一郎博士の指導のもとに千葉県の見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。



UNEPを通じてミャンマーに水銀測定装置を寄贈

カシオは2020年2月、国連環境計画（UNEP）ならびに一般社団法人日本UNEP協会を通じて、ミャンマーへ水銀測定装置を寄贈しました。

ミャンマーでは推定17万人以上の鉱山労働者が有毒な水銀を使って砂金を製錬しています。その過程で燃焼させた水銀の蒸気を吸い込んだり、水銀に汚染された魚を食べたりすることは深刻な健康被害をもたらします。

2020年は水俣条約によって定められた水銀を含む多くの製品の製造、輸入、輸出を段階的に廃止する期限です。世界初の水銀フリープロジェクターを開発したメーカーとして当社は、UNEPが支援するミャンマーの天然資源環境保護省（MONREC）に高性能な水銀測定装置を寄贈し、MONRECが推進する金採掘現場での水銀使用の削減と排除をサポートしました。UNEPの吉田（長谷）鶴子様より「ミャンマーにおける水銀の監視と検出能力向上にカシオの貢献は大きい。」とのお言葉をいただき、MONREC環境保全部門の局長であるHla Maung Thein様からも「水銀測定装置はミャンマーの水銀汚染現場だけでなく、環境保全部門全体の活動の質を向上させてくれます。」と感謝のお言葉をいただきました。



カシオからUNEPに目録を贈呈



UNEPからミャンマーに水銀測定装置を寄贈

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。18回目となる2019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いきます。



給水ボランティア

文化・芸術

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

- NHK交響楽団への協賛
- 東京フィルハーモニー交響楽団への協賛

その他

「一反パートナー」を通じた社会課題解決支援

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

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

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

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



田植えの様子



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2019年度まで延べ33名の社員がボランティア参加してきました。

2017年度から初の協賛企業として、寄付を含む本格的な支援を行っています。

2019年8月に実施したレスパイト旅行には3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。（今回初めてカシオ社員のご家族も招待できました。）保養が必要な子どもたちとご家族のために、心からくつろげる時間と空間をつくり出すこのプログラムを、カシオはSDGsの誓い「誰一人取り残さない」を実践する価値の高い活動と位置付け、継続して支援していきます。



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、チラン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、2019年度は、前年同様、200万円を寄付しました（累計寄付金額：2100万円）。2021年度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「ロゴシーズ」4台と陸上と水中間の交信ができる陸上機1台を2016年9月より提供し、その活動を支援しています。

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

代表の佐藤寛志さんからは「藻場再生などの水中作業では両手が塞がることが多いので、文字を書いたりせずに直接会話できるロゴシーズは大変ありがたいです。」とのコメントをいただいています。



ロゴシーズ



三陸ボランティアダイバーズの水中作業をロゴシーズが支援（写真はアマモの移植）

●令和元年台風第19号に伴う暴風雨被害に対する支援

令和元年台風第19号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269万円（従業員募金額約119万円およびカシオ計算機の拠出額150万円）
寄付先：日本赤十字社

●新型コロナウイルス感染症に伴う支援

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

- 中国赤十字基金会（中国名；中国紅十字会）への義援100万元（日本円で約1500万円）の寄付
- 医療現場への支援金寄付
- 関数電卓のWebサービスの無償提供
- 「知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言」に賛同

ガバナンス



＞ コーポレート・ガバナンス

＞ 腐敗防止・コンプライアンス

＞ リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

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。総取締役数は7名から8名となり、社外取締役比率は28.6%から37.5%に上昇しました。

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、定款及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、定款及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、監査等委員会で定めた監査方針と業務分担などに従い、取締役会及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適宜行います。また、社長との定期的な会合を実施し意思疎通を図っているほか、取締役（監査等委員である取締役を除く）などからの聴取や報告、重要事項の決議書類の閲覧などを通して、厳正な監査を実施します。

指名委員会・報酬委員会

取締役の指名及び報酬の決定プロセスの透明性と適正性を高めるため、取締役会の下に諮問機関として、任意の指名委員会と報酬委員会を設置しています。

指名委員会では、取締役会の諮問に応じて取締役の選任及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、取締役の報酬制度の方針及びその仕組み等の内容について審議の上取締役会に答申します。

執行役員制度・執行役員

執行役員は、取締役会が決定した方針に従い、その監督の下で権限委譲を受けて業務執行を分担します。業務執行上の重要事項については、関係する執行役員と取締役が出席する会議体で審議します。

執行役員候補者については、能力・実績をもとに連結経営をさらに発展させることのできる優秀な人材を取締役会において選任しており、任期は1年です。

取締役構成

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

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

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。

取締役の役位・担当

役位	氏名	指名委員会	報酬委員会	取締役会出席状況	取締役(監査役)在任年数
代表取締役 社長	櫻尾 和宏	○	○	14/15回 (93%)	9
取締役 執行役員	山岸 俊之	○		15/15回 (100%)	7
取締役 執行役員	高野 晋		○	15/15回 (100%)	5
取締役 執行役員	櫻尾 哲雄			11/11回 (100%)	1
取締役 (社外)	尾崎 元規	●		9/11回 (82%)	1
取締役 常勤監査等委員	内山 知之			15/15回 ^{※1} (100%)	3 ^{※2}
取締役 監査等委員 (社外)	千葉 通子	○	○	15/15回 ^{※1} (100%)	2 ^{※2}
取締役 監査等委員 (社外)	阿部 博友		●	11/11回 (100%)	1

□：社外取締役 ●：委員長 ○：委員

※1 当社監査役として4回出席を含む

※2 当社監査役及び取締役の在任年数。取締役就任は2019年6月

取締役のトレーニング

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

社外取締役

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

社外取締役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た経験を有しており、その豊富な経験と高い見識に基づく客観的な視点で当社の経営全般について監督いただくため選任しております。
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及び会計に関する専門知識と豊富な監査経験があり、公正中立な第三者の立場から高い専門性と客観的な視点で当社の経営全般について監査・監督していただくため選任しております。
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 総合商社における豊富な海外勤務経験や、大学院における法律分野に関する研究及び教授職等の経験に基づく専門的な知識を有しており、公正中立な第三者の立場から高い専門性と客観的な視点で当社の経営全般について監査・監督していただくため選任しております。

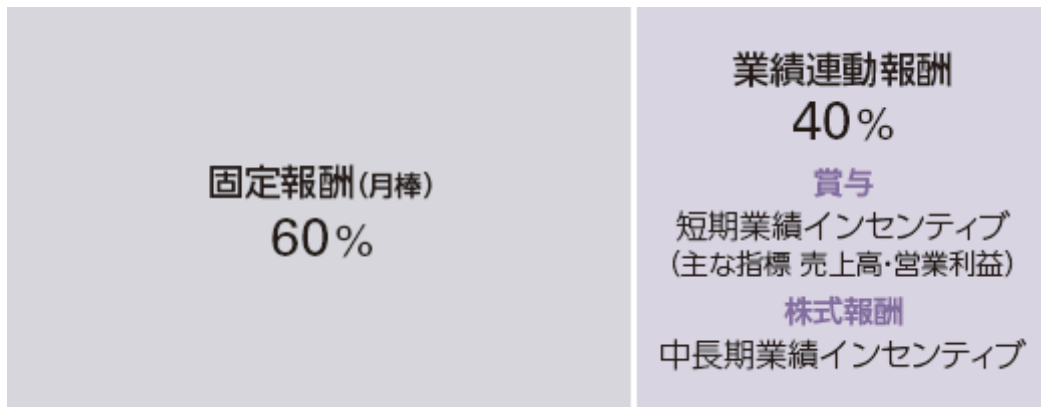
役員報酬

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、原則的には役位に関わらず同じ方針としています。

報酬体系は、固定報酬（月俸）と業績連動報酬（賞与及び株式報酬）で構成していますが、業績連動報酬をより重視し、固定報酬60%・業績連動報酬40%を原則としています。ただし、個別の役割により比率調整をする場合があります。また、業績連動報酬は、賞与（短期業績インセンティブ）と株式報酬（中長期業績インセンティブ）にて構成しています。業績連動報酬のうち、賞与の設定は、業績伸長を図るための経営努力の結果を最もよく反映する指標であると考え、該当する期の売上高と営業利益を主な指標としています。具体的には、売上高と営業利益の目標達成度及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ています。株式報酬については、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とし、譲渡制限付株式報酬を2019年度より導入しています。

報酬の決定プロセスについては、役員毎に競合他社ベンチマークを実施の上、その体系・総枠を社外取締役を委員長とする報酬委員会にて審議し、審議結果を取締役に答申。取締役会ではその答申について確認し、決定しています。

役員報酬の構成イメージ



2020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 (監査等委員及び社外取締役を除く)	317百万円	固定報酬	74百万円	7名
		業績連動報酬 賞与 譲渡制限付株式報酬	14百万円 28百万円	
		特別功労金	200百万円	
監査等委員(社外取締役を除く)	11百万円	固定報酬	11百万円	1名
監査役(社外監査役を除く)	3百万円	固定報酬	3百万円	1名
社外役員	32百万円	固定報酬	32百万円	7名

(注)

1. 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。
2. 取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額は、2019年6月27日開催の第63回定時株主総会において年額4億円以内(うち社外取締役分年額3千万円以内)(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議されました。また、上記年額報酬の枠内で、同株主総会において、取締役(監査等委員及び社外取締役除く)に対して、譲渡制限付株式報酬額として年額1億円以内(ただし、年80,000株を上限とする)と決議されました。
3. 取締役(監査等委員)の報酬限度額は、2019年6月27日開催の第63回定時株主総会において年額7千万円以内と決議されました。
4. 監査役の報酬限度額は、2007年6月28日開催の第51回定時株主総会において監査役4名に対して年額7千万円以内(ただし、役員退職慰労引当金繰入額は含まない。)と決議されました。
5. 当社は、2019年6月27日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。
6. 第63回定時株主総会の決議に基づき、故代表取締役櫻尾和雄氏に対して特別功労金2億円を贈呈しています。

買収防衛策

買収防衛策は、導入していません。

株主との対話

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

社内体制としては、株主との対話の重要性に関する共通認識をもとに関係部門間のネットワークにおいて必要な情報の収集、蓄積等を行い、連携して対応しています。対話にあたっては、テーマ・内容に従って、必要に応じ、担当の取締役・執行役員が対応し、対話において把握された株主からの意見等については、必要に応じて取締役会で報告する他、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、厳格に運用。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他、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、Webサイトにおける各種IR情報の掲載や株主の皆様からのお問い合わせ窓口を設けるなど、コミュニケーションの充実に努めています。

内部統制システムの整備

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

取締役及び使用人の職務執行に係る情報は「文書管理規程」、その他の規則に基づき、各担当部門が保存及び管理する。
3. 当社及びグループ会社における損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - a. 経営に重大な影響を及ぼすリスクについては、「リスク管理規程」に基づき、内部統制委員会の下で関連部門と事務局が一体となって推進する体制を確立する。
 - b. 製品安全リスクについては、製品の安全に対するお客様の信頼に応えることが経営上の重要な課題であるとの認識のもと「製品安全に関する基本方針」を定め、推進体制を構築する。
4. 当社及びグループ会社における取締役及び使用人の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - a. 当社及びグループ会社の経営上の重要案件は、取締役会で審議・決定する仕組みをとり、原則として毎月1回以上開催することにより経営の意思決定を合理的かつ迅速に行う。
 - b. 業務執行上の重要事項については、当社の執行役員及び取締役（監査等委員含む）が出席する執行役員会で審議・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. 当社及びグループ会社における業務の適正を確保するための体制
 - a. 業務の適正を確保するために「カシオ創造憲章」、「カシオ行動指針」、「カシオ倫理行動規範」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. 財務報告の適正性及び信頼性を確保すべく推進体制を構築し、業務フロー及び財務報告に係る内部統制を点検の上、文書化し、評価、改善を行う。

6. 当社監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性に関する事項
- a. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人を任命する。
 - b. 監査等委員会を補助すべき使用人の任命、異動、評価、懲戒に関する事項は、監査等委員会の事前同意を必要とする。
7. 当社の取締役及び使用人並びにグループ会社の取締役、監査役及び使用人が当社の監査等委員会に報告をするための体制その他監査等委員会への報告に関する体制と監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- a. 当社の取締役及び使用人は、当社又はグループ会社に著しい影響を及ぼすおそれのある事実を発見したときや法令又は定款に違反する事実その他不正な業務の執行が行われた事実があるときは、遅滞なく当社監査等委員会に報告する。
 - b. グループ会社の取締役、監査役及び使用人は、当社又はグループ会社に著しい影響を及ぼすおそれのある事実を発見したときや法令又は定款に違反する事実その他不正な業務の執行が行われた事実があるときは、当社のグループ会社担当役員に遅滞なく報告し、当該担当役員は遅滞なく当社監査等委員会に報告する。
 - c. グループ会社の取締役、監査役及び使用人は、当社からの経営管理・経営指導内容が法令に違反し、その他、コンプライアンス上問題があると認めた場合には、当社監査等委員会に報告する。
 - d. 当社の取締役及び使用人並びにグループ会社の取締役、監査役及び使用人は、当社監査等委員会の要請に応じて必要な報告及び情報の提供を行う。
 - e. 当社内部監査部門は当社及びグループ会社の監査結果を定期的に当社監査等委員会に報告する。
 - f. 公益通報ホットライン事務局は通報状況・処理状況を当社監査等委員会に報告する。
 - g. 当社監査等委員会へ報告をした者に対しては不利益のないことを確保する。
 - h. 当社監査等委員会が当社に対して職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還等を請求したときは速やかに処理する。
 - i. 当社監査等委員は、当社内の重要な会議に出席できる。
 - j. 当社及びグループ会社の重要な稟議書は決裁終了後、当社監査等委員会に報告する。

腐敗防止・コンプライアンス

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り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。さらに2019年、内部統制強化のためにコンプライアンスリスクマネジメントを内部統制委員会で推進しています。環境変化が著しい中、海外含むカシオグループ全体のリスクの棚卸を行い、リスク抽出・分析を実施しカシオグループのコンプライアンスリスクマネジメント体制の整備・強化に取り組んでいます。

教育・啓発活動

カシオでは「経営理念、およびサステナビリティの理解と浸透」、ならびに「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、国内および海外のグループの従業員を対象として、定期的にサステナビリティの教育・研修を行っています。

2019年度は、新入社員に対しSDGsの講義・ワークショップを行い、また、カシオ計算機の各部門および国内グループから選定されるサステナビリティリーダー約100名に対し人権、環境、SDGsをテーマとした講義・ワークショップを実施しました。

今後もカシオはグループにおける教育・啓発活動を通し、経営理念の浸透とサステナビリティリテラシーの向上を図っていきます。

公益通報ホットライン

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

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

通報件数は、2019年度は7件ありました。その内の3件は「ハラスメント」、その他に「社内ルール違反」が3件、また、「プライバシー侵害」が1件でした。いずれも適切に対応し終息しています。

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

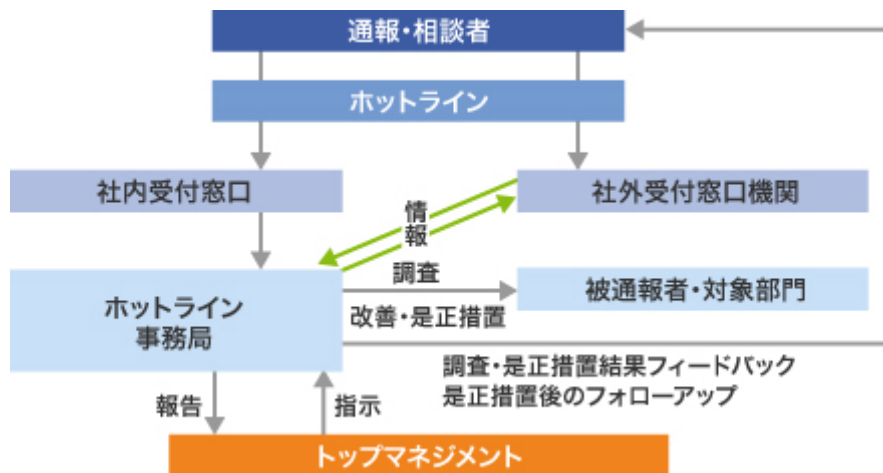
2017年度には、社内からの内部告発の受付窓口に加えて、お取引先からの通報専用の社外受付窓口を開設しました。（2017年10月開設）

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

2019年度 公益通報実績

通報内容内訳	ハラスメント	社内ルール違反	プライバシー侵害
件数	3件	3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。

2019年6月には日本機械輸出組合より講師を招いて、羽村技術センターにおいて「安全保障輸出管理」講習を実施しました。輸出に関係する開発本部、営業本部、CS本部、事業開発センターおよびグループ会社の山形カシオから54名が出席し、基礎を学ぶとともに、該非判定のケーススタディや他社事例など幅広く知識を深めました。

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。

公正な競争と取引

責任ある企業として、公正な競争と取引の推進は欠かすことができません。当社では「独占禁止法」「景品表示法」などの関係法令を正しく理解し遵守徹底できるよう、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)

各国競争法（独占禁止法）遵守の取り組み

当社では2019年度に国内外グループ全社を対象とした「競争法コンプライアンスプログラム」を制定、グローバル遵守体制によるトレーニング推進やコンプライアンス調査活動等を通じ、リスク発生防止に取り組んでいます。

景品表示法遵守の取り組み

不当表示や過大な景品提供発生を防止する為、専門相談窓口による対応指導や従業員教育を継続するとともに、お客様から寄せられたご意見をフィードバックする活動により商品の適正な説明表示を行うよう努めています。

営業部門においては、公正な競争と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ており、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、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、所定の窓口に相談・通報を行うよう従業員に指導しています。

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公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）

The image shows a 'Casio Business Compliance Card' with a blue header and a white body. The header contains the text 'カシオ創造憲章' (Casio Creation Charter) and the 'CASIO' logo. The main content is divided into two columns. The left column lists the 'Casio Creation Charter' (第1章 to 第3章) and the 'Casio Group Code of Ethics' (カシオグループ倫理行動規範) with sub-items II-1 through II-4. The right column lists sub-items II-5 through II-6 of the Code of Ethics. A small graphic with the characters '創造 貢献' (Creation Contribution) is located on the right side of the card.

カシオ創造憲章 CASIO

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。

カシオグループ倫理行動規範（項目）

II-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]	II-5 自らの行動を正すために [5-1. 法令等の遵守]
II-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]	[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. 反社会勢力への関与の禁止]
II-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]	[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]
II-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]	II-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]

下請法遵守の取り組み

カシオは、グループ会社を含めた「下請法遵守委員会」を設置し、常に法令に基づいた適正な取引を行うよう努めています。下請法遵守委員会の年次の基本計画のもとにグループ会社各社がそれぞれの活動計画を立案し、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。

2019年度は、社内講習をグループ全体で3,557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49人が参加し、遵法意識や必要な知識の定着を図りました。

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、遵守水準の向上に向けた体制強化、およびより一層の適正取引の推進とパートナーとの価値創造に向けた取り組みに努めていきます。

なお、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」ととも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」にて違法および不適切な接待・贈答等を授受しないなど、贈収賄行為の排除について定めていますが、事業のグローバル化の進展、ならびに、法規制強化や摘発の厳格化という昨今の状況に鑑み、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。

2020年度内部統制委員会で実施したコンプライアンスリスク棚卸を行い、洗い出した課題について、事務局が分析し各グループ会社に結果のフィードバックを行い、改善を促しています。

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・タックスヘイブン対策税制等を含む各国の税務関係法令、国際ルール等を遵守した適正な納税を行い、税務コンプライアンスの維持・向上に努めています。

カシオ計算機は2019年6月より監査等委員会設置会社へ移行し、監督と執行を分離することでコーポレートガバナンス機能を強化しています。また、事業環境の変化に対して迅速かつ柔軟に対応できる執行体制を構築し、企業価値の向上に努めています。さらに「カシオグループ倫理行動規範」の理解と浸透を図るために、定期的に教育を実施する等、コンプライアンスを推進していましたが、Casio Electronics Co. Ltd.（イギリス子会社）は英国競争・市場庁の立入調査を受け、その結果、2019年度において競争法違反に係る制裁金を支払いました。また、Casio Europe GmbH（ドイツ子会社）の元従業員が、不正送金した事実が2019年度に判明しました。カシオグループではこのような事態が発生したことを厳粛に受け止め、改めてコンプライアンスの徹底を行うとともに、内部管理体制のさらなる強化を図り、再発防止に向けて全力で取り組んでいきます。

リスクマネジメント

基本方針

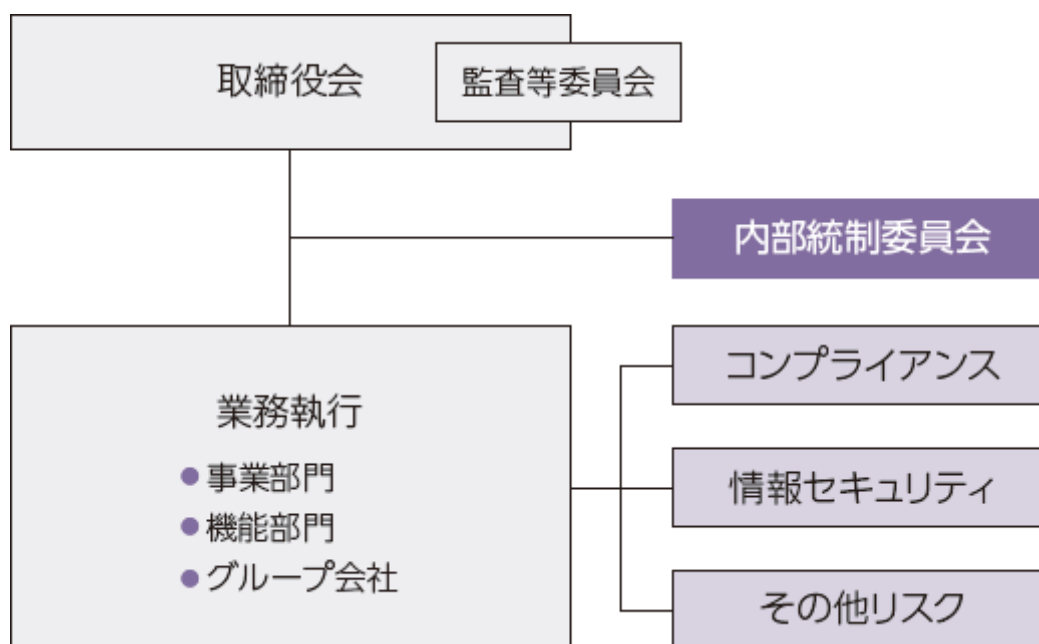
カシオでは、「リスクを予見し、リスクがもたらす損失を最小限にとどめる予防対策や、リスク発現時の的確な事後対策により事業の継続を図る」ことを基本方針として、リスクマネジメントを推進しています。

また、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。

内部統制委員会

内部統制委員会は、コンプライアンス・情報セキュリティ・その他リスクマネジメントに関する機能を横断的に統合させ、漏れや重複の無い有効なリスク管理体制を実現するとともに、カシオグループにおける内部統制全般にかかわる方針や課題への対応を審議し決定することを目的として、取締役会の下部に独立した組織として設置しています。

コンプライアンス/リスクマネジメント体制



リスクマネジメント体制

経営に重大な影響を及ぼすリスクについては「リスク管理規程」に基づき、内部統制委員会の監督のもとで関連組織が相互に連携しながら、以下のとおり推進する体制としています。

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・各種マニュアルの継続的な整備を行い、損失発生の未然防止、リスク発現時の会社事業への影響の最小化を図ります。

対策実行体制

リスク発現時は、迅速な状況把握や情報伝達等の的確な初動対応、並びに意思決定が実行される万全な体制となっており、安定的な事業の継続を現実のものとしします。

グローバルリスク調査の実施

カシオでは、リスクマネジメントを効果的に推進するために、カシオグループを取り巻くさまざまなリスクを想定した上で、リスク発現の頻度・影響度や、的確な対策が講じられているかを確認するグローバルリスク調査を実施しています。現在では、特に重要なリスクとして、競争法、プライバシー法、サイバーセキュリティの3つを抽出し、それぞれ以下の対策を実施しています。

競争法

競争法コンプライアンスプログラムを策定し、世界の全拠点に配布、周知徹底を図るとともに、各拠点で従業員教育を実施しています。国内では関連部門の参画による景品表示法遵守委員会を設置、自主管理規程の整備や教育などの啓発活動を行っています。また、事務局による指導やお客様から寄せられたご意見のフィードバック、関連部門での自主監査の実施、改善事例の共有化などの活動により、商品の適正な説明表示を行うように努めています。今後は教育の実施状況も踏まえ、定期的に監査を実施し、本プログラムのさらなる定着を図っていきます。

プライバシー法

各国で個人情報に関連する法規制の強化が進んでおり、グローバルにデータを活用したビジネスを推進するためには、各国のプライバシー法に対応する必要があります。このため「DPOチーム」を設置し、各国法令動向の確認、個人データの取得から保管・利用・廃棄に至るまでの的確な取り扱いの徹底、従業員教育、定期監査を実施しています。

サイバーセキュリティ

増加傾向にある情報セキュリティインシデントに的確に対応するとともに、有事の際には迅速に必要な対策が取れるよう、「情報セキュリティインシデント対応事務局（CSIRT）」を設置し、情報システム部門が中心となって技術的な対策をグループに展開するとともに、従業員が守るべきルールの設定と教育啓蒙を行います。

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症は中国を介したサプライチェーンの寸断、世界各地の販売店の営業休止など、大きな事業影響を及ぼしてきました。

カシオでは、2020年1月下旬に対策本部を立上げ、最優先にお客様、お取引先様、従業員およびその家族の安全確保と感染拡大の防止を図り、加えて、社内外関係部門と連携し、事業影響の最小化に取り組んでいます。

従業員の感染拡大防止策の具体的な取り組みとしては、在宅勤務を可能とするテレワーク環境を前倒しで導入した一方、出社しなければならない社員については時差通勤、マイカー通勤、オンライン会議活用など接触機会低減を図っています。

こうした策を講じながら、感染流行期にも重要な事業を継続し、お客様から求められるサービス・製品の提供、パートナー企業の事業継続への社会的責任を遂行することを目指しています。

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BCP対策

事業継続のためには、地震・台風等の自然災害に対する対策に加え、新型コロナウイルス感染拡大等のパンデミック発生時における従業員の在宅勤務環境提供など、事業活動全体を支えるためのシステム整備が一層重要になっています。

災害リスクへの対策としては、免震構造や自家発電を備えた堅牢な外部データセンターを活用し、重要サーバーの安全を確保しています。さらに、コミュニケーション環境（従業員向けポータルサイト、電子メール、オンライン会議など）を中心に、情報セキュリティの確保とともに、外部サービスの積極的な利活用を行っています。

このような対応の成果として、新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言下においても、在宅勤務へのスムーズな移行を果たし事業継続をシステム面から支援しています。

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ともに、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、欧州域内での個人情報の取り扱いにおけるGDPR（EUの一般データ保護規則）遵守など、海外法規制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。在宅勤務の拡大などを念頭に、従業員が利用するパソコンなどエンドポイントへのセキュリティ対策も一層強化し、多層的な防御を展開しています。

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、認証を与える制度。

製品の安定供給

製品の安定供給の考え方

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

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

製品安定供給の方針

- 最適化生産を実現する為の戦略立案と実行
最適かつ安定的なサプライチェーンを実現するため『拠点戦略』『技術戦略』『投資戦略』を立案・実行します。
- 生販プロセスのスピード化と効率化の追求
サプライチェーン全体を見渡し、常に顧客目線に立ち『生産』『販売』『在庫』の最適化にむけて、日々スピード化と効率化を追求します。

需要の変化に素早く対応する供給ネットワーク

今期はコロナ影響を受けて需要は激変しています。

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

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

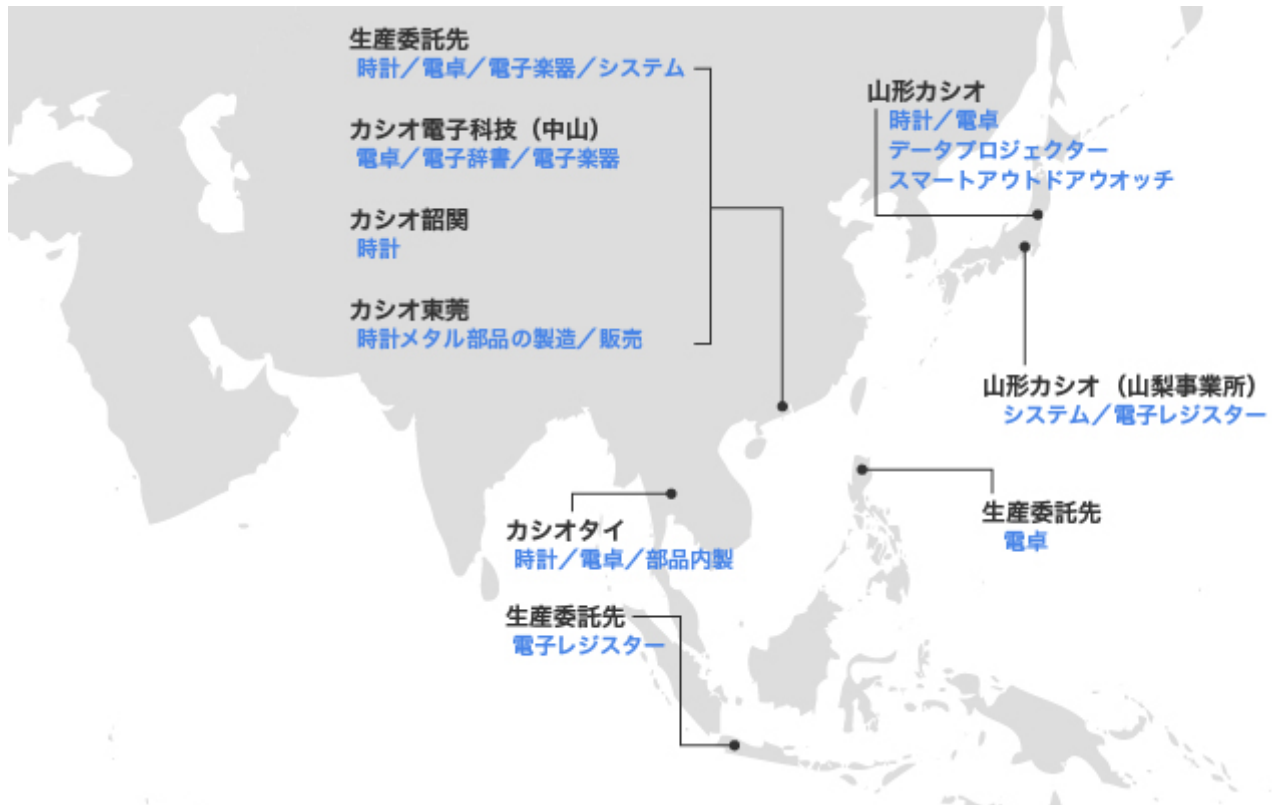
- サプライチェーン改革
(生産、販売、在庫の最適化を最小のリソース、人員で実現)
 - 業務自動化推進（定常業務削減）
 - 実需リンク型生産投入（PSI連動、在庫削減）
 - 生産、管理拠点（調達、製造、物流）の機能最適化/IT化
- エンジニアリング改革
(商品価値の向上とともに、QCD面での競争優位性実現)
 - 商品企画/開発～製造立ち上げのコスト、プロセス見える化/シームレス化
 - LSM強化（商品化後の収益性UP）
 - ゼロディフェクト、超ローコスト設計、製造の実現

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・関数自動化ラインの導入等により品質プロセス改革を図り、精密成型、加工技術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。

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	社会側面のマテリアリティ：CSR調達の推進

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-10	a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）	該当無
102-11	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	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	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	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	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	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	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	トップコミットメント
102-15	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	トップコミットメント あるべき姿とマテリアリティ 環境側面のマテリアリティ 社会側面のマテリアリティ リスクマネジメント 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	経営理念とサステナビリティ経営 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 サステナビリティ推進体制
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	サステナビリティ推進体制
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	サステナビリティ推進体制
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 サステナビリティ推進体制
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

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
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 サステナビリティ推進体制 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>サステナビリティ推進体制 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>サステナビリティ推進体制 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>サステナビリティ推進体制 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント</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>サステナビリティ推進体制 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント</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 公益通報ホットライン</p>
102-34	<p>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</p> <p>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</p>	<p>—</p>

開示事項 番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-35	<p>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</p> <p>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）</p> <p>ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い</p> <p>iii. 契約終了手当</p> <p>iv. クローバック</p> <p>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）</p> <p>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</p>	<p>有価証券報告書(提出会社の状況)</p> <p>※コーポレートガバナンス報告書</p>
102-36	<p>a. 報酬の決定プロセス</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>有価証券報告書(提出会社の状況)</p> <p>※コーポレートガバナンス報告書</p>
102-37	<p>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</p> <p>b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果</p>	—
102-38	<p>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総額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率</p>	—
102-39	<p>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</p>	—

※ 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	あるべき姿とマテリアリティ 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	あるべき姿とマテリアリティ 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	あるべき姿とマテリアリティ ステークホルダーエンゲージメント
102-44	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む） ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	あるべき姿とマテリアリティ 第三者意見
102-45	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	報告範囲
102-46	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	あるべき姿とマテリアリティ
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	あるべき姿とマテリアリティ
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

開示事項 番号	開示事項の内容	掲載箇所
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	<ul style="list-style-type: none"> a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む <ul style="list-style-type: none"> i. どこでインパクトが生じるのか 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 c. 該当範囲に関する具体的な制約事項 	あるべき姿とマテリアリティ 環境側面のマテリアリティ 社会側面のマテリアリティ
103-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 <ul style="list-style-type: none"> i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム 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） 	あるべき姿とマテリアリティ 環境側面のマテリアリティ 社会側面のマテリアリティ 環境マネジメント 品質保証 お客様満足度向上活動 知的財産への取り組み 人材育成 労働安全衛生 公益通報ホットライン
103-3	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整 	あるべき姿とマテリアリティ

経済パフォーマンス

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

地域経済での存在感

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
202-1	<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>	社会側面のマテリアリティ：CSR調達の推進

腐敗防止

開示事項 番号	開示事項の内容	掲載箇所
205-1	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 サイト別データ
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	環境側面のマテリアリティ：脱炭素社会の実現 環境パフォーマンスデータ

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
302-4	<p>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）</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p>	環境側面のマテリアリティ：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 サイト別データ 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族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 サイト別データ

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> <p>i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用</p> <p>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）</p> <p>iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入</p> <p>iv. 種の減少</p> <p>v. 生息地の転換</p> <p>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> <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> <p>i. インパクトを受ける生物種</p> <p>ii. インパクトを受ける地域の範囲</p> <p>iii. インパクトを受ける期間</p> <p>iv. インパクトの可逆性、不可逆性</p>	<p>環境側面のマテリアリティ：自然との共生</p> <p>事業所の生物多様性保全</p> <p>生物多様性にかかわる社会課題への本業貢献</p>
304-3	<p>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</p> <p>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</p> <p>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件</p>	<p>環境側面のマテリアリティ：自然との共生</p> <p>事業所の生物多様性保全</p> <p>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> <p>i. 絶滅危惧IA類（CR）</p> <p>ii. 絶滅危惧IB類（EN）</p> <p>iii. 絶滅危惧II類（VU）</p> <p>iv. 準絶滅危惧（NT）</p> <p>v. 軽度懸念</p>	<p>環境側面のマテリアリティ：自然との共生</p> <p>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>環境側面のマテリアリティ：脱炭素社会の実現</p> <p>マテリアルバランス</p> <p>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</p> <p>サイト別データ</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） 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 	<p>環境側面のマテリアリティ：脱炭素社会の実現</p> <p>マテリアルバランス</p> <p>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</p> <p>サイト別データ</p>
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） 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 	<p>バリューチェーン全体でのCO₂マテリアルバランス</p>

開示事項 番号	開示事項の内容	掲載箇所
305-4	a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3） d. 計算に用いたガス（CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、またはそのすべて）	環境側面のマテリアリティ：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	a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量（CO ₂ 換算値（t-CO ₂ ）による） b. 計算に用いたガス（CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、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	環境側面のマテリアリティ：脱炭素社会の実現
305-6	a. ODSの生産量、輸入量、輸用量（CFC-11（トリクロロフルオロメタン）換算値による） b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	—
305-7	a. 次の重大な大気排出物の量（キログラムまたはその倍数単位（トンなど）による） i. NO _x ii. SO _x iii. 残留性有機汚染物質（POP） iv. 揮発性有機化合物（VOC） v. 有害大気汚染物質（HAP） vi. 粒子状物質（PM） vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	マテリアルバランス サイト別データ

排水および廃棄物

開示事項 番号	開示事項の内容	掲載箇所
306-1	<ul style="list-style-type: none"> a. 想定内および想定外の排水量（次の事項による） <ul style="list-style-type: none"> 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 b. 使用した基準、方法、前提条件 	マテリアルバランス サイト別データ
306-2	<ul style="list-style-type: none"> a. 有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） <ul style="list-style-type: none"> 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） b. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） <ul style="list-style-type: none"> 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） c. 廃棄物処分方法の判定方法 <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 	環境側面のマテリアリティ：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 サイト別データ
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 	—

開示事項 番号	開示事項の内容	掲載箇所
306-5	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 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	a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	環境に関する規制遵守の状況

サプライヤーの環境面のアセスメント

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

雇用

開示事項 番号	開示事項の内容	掲載箇所
401-1	<p>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）</p> <p>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）</p>	あるべき姿とマテリアリティ 人材活用と職場環境の整備
401-2	<p>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</p> <p>i. 生命保険</p> <p>ii. 医療</p> <p>iii. 身体障がいおよび病気補償</p> <p>iv. 育児休暇</p> <p>v. 定年退職金</p> <p>vi. 持ち株制度</p> <p>vii. その他</p> <p>b. 「重要事業拠点」の定義</p>	人材活用と職場環境の整備
401-3	<p>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）</p> <p>b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別）</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）</p>	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	<p>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</p> <p>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</p>	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
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>	人材活用と職場環境の整備

児童労働

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
408-1	<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>	<p>社会側面のマテリアリティ：CSR調達の推進</p> <p>サプライチェーン・マネジメント</p> <p>人権の尊重</p>

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>	<p>社会側面のマテリアリティ：CSR調達の推進</p> <p>サプライチェーン・マネジメント</p> <p>人権の尊重</p>

保安慣行

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
410-1	<p>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</p> <p>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</p>	—

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	<ul style="list-style-type: none"> 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） <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的） 	—

サプライヤーの社会面のアセスメント

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
414-1	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	—
414-2	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	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	<p>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か</p> <p>i. 製品またはサービスの構成要素の調達</p> <p>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）</p> <p>iii. 製品またはサービスの利用上の安全性</p> <p>iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト</p> <p>v. その他（詳しく説明のこと）</p> <p>b. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合</p>	カシオスーパーグリーンスター製品
417-2	<p>a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による</p> <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>	—
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>	腐敗防止・コンプライアンス