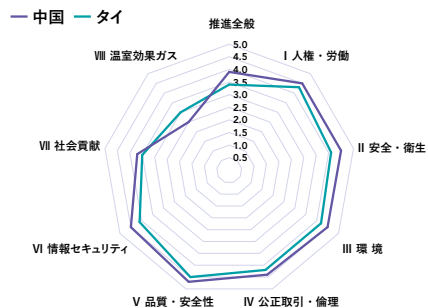
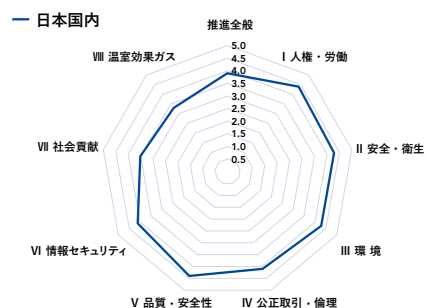


レジリエントなグローバルサプライチェーンの構築

■ CSR項目カテゴリー別評価結果



CSR項目カテゴリー別回答		中国	タイ
O 社会的責任 (CSR) 推進全般 (全社経営方針、行動規範、体制、情報公開)		3.9	3.4
I 人権・労働		4.5	4.3
II 安全・衛生		4.5	4.1
III 環境		4.5	4.2
IV 公正取引・倫理		4.4	4.2
V 品質・安全性		4.7	4.5
VI 情報セキュリティ		4.5	4.1
VII 社会貢献		3.7	3.5
VIII 温室効果ガス (合計)		2.5	3.0
		4.4	4.2



CSR項目カテゴリー別回答		日本国内
O 社会的責任 (CSR) 推進全般 (全社経営方針、行動規範、体制、情報公開)		3.9
I 人権・労働		4.4
II 安全・衛生		4.3
III 環境		4.3
IV 公正取引・倫理		4.1
V 品質・安全性		4.4
VI 情報セキュリティ		4.1
VII 社会貢献		3.5
VIII 温室効果ガス (合計)		3.3
		4.2

■ マテリアリティの目標・KPI

取り組みテーマ	主な活動項目	2024年度／2025年度目標	2024年度実績	2030年度目標
● サプライチェーン全体の事業継続体制強化	● 災害、地政学リスクを想定した生産BCPの策定	● 経営優先課題(チャイナリスクやポートフォリオ上の優先品目)と連動したBCP課題の適時見直しによる備えの充実	● インシデントに対応したバリューチェーンのBCPを立案し、試行	● 経営優先課題(チャイナリスクやポートフォリオ上の優先品目)と連動したBCP課題の適時見直しによる備えの充実
● 責任あるサプライチェーンの実現	● 人権尊重、環境保全に配慮したサプライチェーンのモニタリングと改善 ● 持続可能なパートナーシップ構築のためのお取引先へのCSR教育	● 一次サプライヤーの実態把握継続(100%)と改善サイクルの確立 ● 中国およびタイにて訪問監査の実施継続延べ12社 ● CSR教育実施回数年1回(毎年度)	● 一次サプライヤーの実態把握100%(373 / 373社へCSRアンケート実施) ● 中国およびタイにて訪問監査11社実施 ● 各拠点、お取引先に向けたCSR教育を実施	● 一次サプライヤーの実態把握継続(100%)と改善サイクルの確立 ● 中国およびタイにて訪問監査の実施継続延べ12社 ● CSR教育実施回数年1回(毎年度)

DXの推進と情報セキュリティの強化

デジタル戦略の全体像

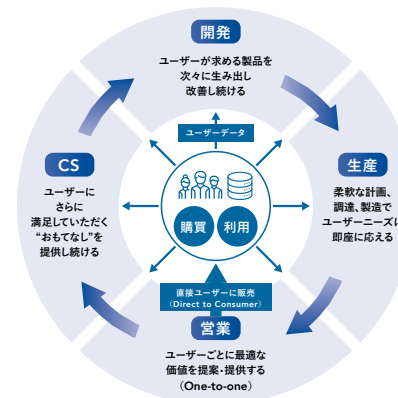
カシオのデジタル戦略は、ユーザー中心のバリューチェーン構築を軸に「2030年に向けた企業価値最大化」と連動しています。バリューチェーン全体で生まれるデータを統合し、経営判断や新規事業創出に活用することで、成長と収益基盤強化を図ります。

2025年度は、昨年度のセキュリティインシデントを踏まえ、「グローバルでのセキュリティ強化」と「グローバルコラボレーション基盤の再構築」を最優先のテーマに掲げました。前者では、SOC導入やゼロトラスト再構築、AI等の活用を進めて自動対応を組み合わせ、リスク低減と迅速復旧を実現し、安全なDX基盤とグローバルでのセキュリティ体制の整備を進めています。後者では、統合コラボレーション基盤を核に情報共有と意思決定を刷新し、教育や定着支援を通じて働き方改革や生産性向上を推進していきます。

これらは「事業活動の高度化と効率化」「DX人材の育成」「情報セキュリティ管理の強化」といったマテリアリティに直結し、デジタルイノベーション本部を中心に全社で推進することで、持続的な企業価値向上と社会からの信頼を一層強固なものにしています。

■ カシオが目指すべきDX

カシオとユーザーが直接つながり
ユーザー起点で
すべての事業活動が成り立つような
「ユーザー中心の
バリューチェーン」を
構築する



事業活動の高度化と効率化

データ・AI活用によるバリューチェーン高度化

開発・生産・営業・サービスにまたがるデータを統合し、需要予測や品質向上、パーソナライズされた顧客体験の提供に活用しています。特に、CASIO IDを中核とした顧客接点データの一元化や、ECプラットフォームのグローバル統合を進めることで、ユーザーとの直接的な関係を強化し、新たな成長機会の創出につながっています。さらに生成AIを活用した分析やシミュレーションを導入し、迅速な経営判断と事業スピードの向上を図っています。

DXの推進と情報セキュリティの強化

グローバル基盤刷新による業務効率向上

新たなコラボレーション基盤のグローバル展開を開始し、部門や地域を超えた情報共有と意思決定の効率化を推進しています。併せて、CASIO AI Chatを中心とした生成AIの社内活用を拡大し、開発・調達・営業・サポートなど多岐にわたる業務で工数削減やスピードアップを実現しています。

さらに教育・定着プログラムを強化することで、単なるツール導入にとどまらず、従業員が主体的にデジタルを活用できる体制を整備し、生産性向上と働き方改革を両立させる取り組みを進めています。

DX人材の育成

成長と企業価値向上にはDX人材の育成が不可欠と考えています。2025年度はDX部門の継続的なスキルアセスメントを基に「必要なDXスキル」と「デジタルマインド」の育成プログラムを進めています。

デジタル部門を中心に、DXを推進する高度DX人材を育成すると同時に、全従業員を対象に基礎的なデジタル教育を実施しています。AIを活用した実務直結の教育・定着支援を強化し、従業員が自律的にデジタルを活用できる支援を行っています。単なる技術習得にとどまらず、変革をリードする次世代DXリーダーの育成を進めています。

情報セキュリティ管理の強化

情報セキュリティ管理の強化においては、各国・各拠点で個別に対応していた施策を統合し、グローバルで一貫したガバナンス体制の整備を進めています。これにより、拠点ごとに異なっていたリスク管理レベルを均一化し、全社でセキュリティ基準を共通化することで、対応の効率化と質の向上を進めています。

さらに、2025年度はASM(アタックサーフェスマネジメント)による継続的な脆弱性評価やSOC(セキュリティオペレーションセンター)のグローバル拠点設置を進め、24時間体制での監視・対応力を強化しています。

セキュリティ教育・啓発の分野では、全従業員のセキュリティ基礎教育受講率100%を必達目標とし、システム管理者や開発者向けの高度な専門教育、実践的なサイバー演習を国内外で展開しています。これにより、現場レベルでの即応力を高めるとともに、経営層を含む全階層においてセキュリティリテラシーの底上げを図っています。

また、KPIとしては「グローバルでのSOC導入」「セキュリティ訓練」「さまざまなセキュリティ教育」を設定し、スピーディーな展開に取り組んでいます。これらを達成することで、セキュリティ事故の未然防止から早期発見・迅速対応までのサイクルを強固にし、デジタル変革のスピードを損なうことなく、企業全体の事業継続性とステークホルダーからの信頼確保を実現していきます。

■ マテリアリティの目標・KPI

取り組みテーマ	主な活動項目	2024年度／2025年度目標		2024年度実績	2030年度目標
● 事業活動の高度化と効率化	● One to Oneコミュニケーションの強化	ダイレクトEC ● D2C対象国のグローバル基盤カバー率 90%	● 100%	● 90%	● D2C事業を通して得られたデータが、ユーザーを中心としたバリューチェーンに活用され新たな顧客体験の提供が実現できている
		● アクセス数23年度対比増加率 120%	● 120%	● 111% インシデント影響による新製品販売遅延のため	
	● BtoB営業活動の最適化	BtoB営業活動 ● 対象品目営業活動システム導入率 80%	● 100%	● 82%	
	● AI利活用の推進	● 生成AI活用による業務効率化率 [※] 15%	● 20%	● インシデント影響により未計測	
● DX人材の育成	● DXを牽引できる人材の育成	● DX基礎教育従業員受講率 [※] 100%	● 100%	● 100%	● ひとりひとりがデジタルツールやデータを最大限活用して、創造的かつ高度な業務を効率的に遂行している
		● AI活用基礎教育従業員受講率 [※] 25%	● 50%	● 54%	
		● DXコア人材教育受講者数 [※] 各部門2名以上	● 各部門3名以上	● 各部門2名以上	
● 情報セキュリティ管理の強化	● 情報セキュリティ施策の強化	● ISMS認証の維持 [※]	● SOC(セキュリティオペレーションセンター導入率) 100%	● ISMS認証維持 [※]	● 全グループ会社のセキュリティ脅威が可視化され、サイバー攻撃の自動検知と対応組織が整備され、リスクの低減と有事の迅速な対応ができる
		● ゼロトラストネットワークグループ会社導入率 60%	● 第三者監査実施 100%	● 68%	
	● 情報セキュリティ教育の継続実施と内容の充実化	● セキュリティ基礎教育国内外従業員受講率 100%	● サイバーセキュリティ教育従業員受講率 100%	● 100%	
		● セキュリティ専門教育システム管理者受講率 100%	● システム管理者セキュリティ教育受講率 100%	● 90%	
		● サイバーセキュリティ訓練の実施 1回以上 [※]	● フィッシングメール訓練実施数 4回以上 ● 年間セキュリティ演習実施数 1回以上	● 25年4月末時点で100%	

※カシオ計算機単体目標

環境経営の強化

基本的な考え方

ユーザーのライフスタイルに寄り添った商品とサービスを提供する企業として、人々の健全な営みの基盤となる自然環境に対するネガティブなインパクトを低減する取り組みは、企業成長に欠かすことができないものと捉えています。こうした考えのもと、2015年には「脱炭素」「資源循環」「自然との共生」をマテリアリティに掲げ、重点的に取り組んできました。

従来の価値観を大切にしつつも、世の中の変化に即応した取り組みを講じ、カシオの環境経営が歓びの源泉となるよう真摯に取り組んでいきます。

脱炭素を含む、気候変動への対応

カシオの製品の多くは堅牢性・小型化・省電力を特徴としており、製品使用時のCO₂排出量が小さな事業モデルですが、メーカーとしてCO₂排出量削減にも真剣に取り組んでいかなばなりません。CO₂排出量の中長期削減目標を設定し、SBTやRE100といった国際的な枠組みに沿って推進していきます。

自社排出量削減への取り組み

ものづくりを担う製造拠点における脱炭素への取り組みは重要な課題と捉え、自社排出を示すスコープ1およびスコープ2の削減目標を設定しています。

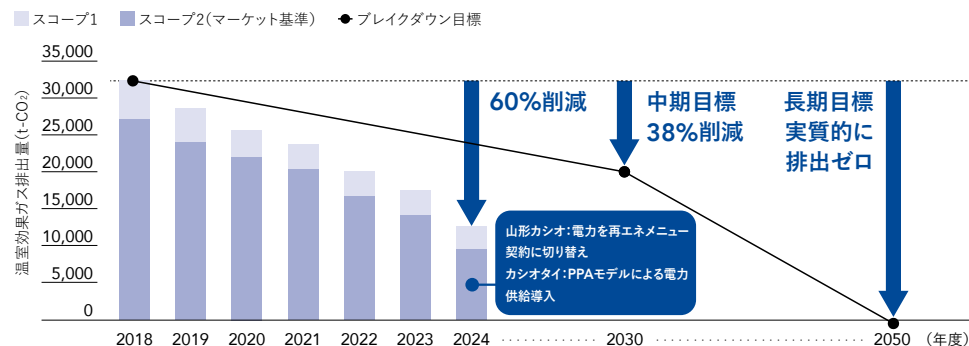
2024年4月には国内唯一の製造拠点である山形カシオにて使用する電力の全量をRE100に準拠した再生可能エネルギーへと切り替えました。これにより、国内での事業活動における電力使用量のうち約90%が再エネ由来となりました。海外では、中国の中山工場およびタイ工場にてPPA^{※1}による一部再エネ化を進めています。他の拠点においてもさまざまな施策を講じて、グローバル企業としての責任を追求していきます。

※1 PPA : Power Purchase Agreement (電力販売契約)

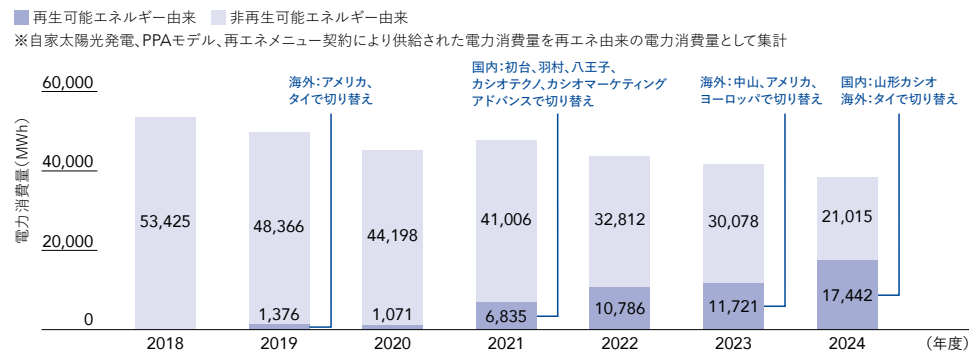
バリューチェーン上の排出量削減への取り組み

バリューチェーン全体の排出の中では、スコープ3カテゴリ1として算定される、サプライヤーから供給される部材の製造段階での排出が多くを占めます。スコープ3の特に排出の多い部分(カテゴリ1:購入した製品・サービス、カテゴリ11:販売した製品の使用)に削減目標を設定するとともに、サプライヤーとのコミュニケーションを通じて、脱炭素経営へのサプライヤーの理解と協力を基に着実な推進を図っています。

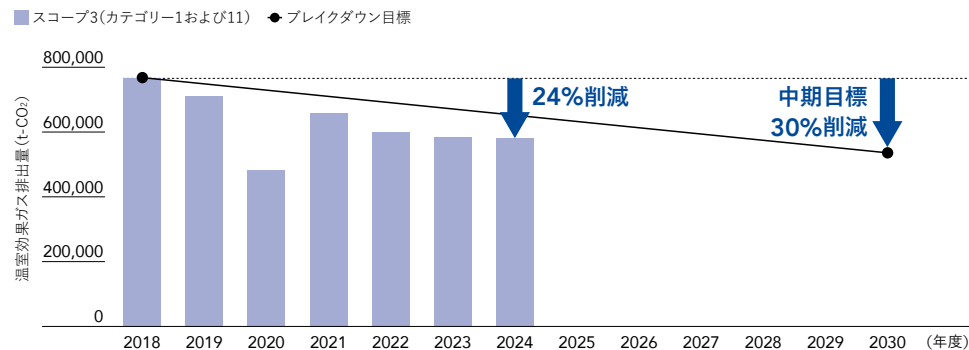
■ スコープ1および2排出量



■ 電力消費量



■ スコープ3排出量



環境経営の強化

資源循環型社会への対応

廃棄物削減への取り組み

グループからの廃棄物のゼロエミッション化^{※2}の指標である埋立廃棄率低下を目標とするとともに、取水量削減を目標として、取り組みを推進しています。

廃棄物に関する対応や規制は拠点ごとにさまざまであるため、関連するデータを整理し、目標達成に向けて有効に情報を展開するなどして対応しています。水使用は、製品生産工程での使用に加えて、拠点での空調や生活利用といった用途での使用が多く、カシオグループで使用される水の大半を占めます。生活利用での水使用は、事業活動を安全で衛生的に維持する面でも、重要といえます。なお、グループの中で取水量が比較的多い生産拠点を中心に水ストレスレベルを評価したところ、1拠点が水ストレス下にあることが明らかになりました^{※3}。これを踏まえてグループ全体の取水量を継続的に削減する目標を設定し、水資源利用に対するリスク低減に向けた取り組みを進めています。

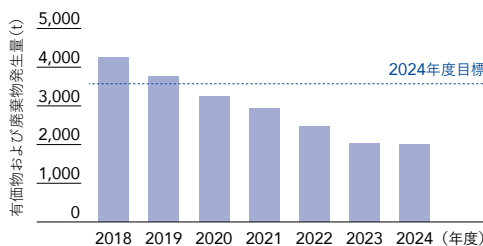
また、お客様に製品を安心・安全に使用いただくにあたり、これまでに培ってきたカシオ製品の品質水準を落とすことなく、環境負荷低減が期待されている新たな素材の製品への導入にも挑戦しています。

植物由来のバイオマスプラスチックのほかにも、製造工程で発生したプラスチック廃材を粉碎処理し、ベース素材と混ぜ込み成形することで、廃棄物の削減のみならず、同じものがないランダムなテクスチャをデザインとして感性価値に訴求する取り組みを始めています。

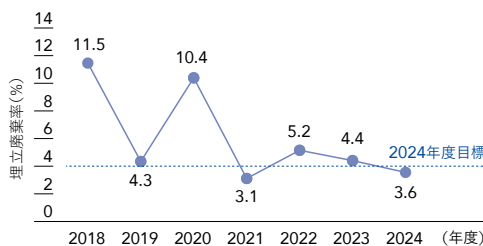
※2 埋立廃棄率=(最終埋立処分量÷廃棄物および有価物合計量)×100が1以下であること

※3 WRI Aqueduct Water Risk Atlas 4.0で示される指標のうち、“Baseline Water Stress”が“High”以上である拠点を「水ストレス下にある」と評価

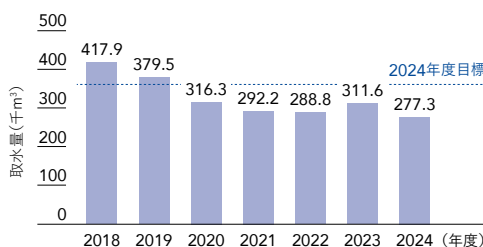
■ 有価物および廃棄物発生量



■ 埋立廃棄率



■ 取水量



カシオグリーンスター製品の認定

カシオは1993年より製品の環境影響評価を開始し、「カシオグリーン製品」として環境負荷低減取り組みへの認定を行っています。2009年には基準を強化し、より環境性能の高い「カシオグリーンスター製品」の認定を開始しました。さらに2016年には最高レベルの環境性能を持つ「カシオスーパーグリーンスター製品」を設け、多面的な評価項目による環境負荷低減を推進しています。これらの取り組みは、省電力設計や資源循環性の向上、リサイクル設計の導入など多角的に展開され、売上に占める対象製品比率の向上という定量目標を掲げています。今後は新素材や先進技術の活用、環境アセスメント手法の高度化により、製品ライフサイクル全体での環境負荷のさらなる低減を目指します。カシオは環境と事業の両立を図りつつ、持続可能な社会の実現に貢献し、未来の世代に誇れる製品づくりを継続していきます。

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

カシオスーパーグリーンスター製品

評価項目に基づき、
より高い環境性能が評価された製品

カシオグリーンスター製品

評価項目に基づく
評価を得た製品

ものづくりを担っている企業として、持続可能な社会の実現に向け、具体的な行動を示していく考えです。環境への取り組みをより身近なものとして提案していきます。

自然との共生

近年、生物多様性や自然資本の減少が世界的な課題としてますます注目されています。その原因の一つが企業の経済活動であることから、カシオとサプライチェーンを含む自然資本に対する「依存と影響」「リスクと機会」の明確化、さらには、ネイチャーポジティブへの貢献が求められています。この対応には、自然との共生がもたらす価値を従業員ひとりひとりが実感し、自発的な行動につなげることが重要だと考えています。そのため、今年度も「CASIOの森」や「WILD MIND GO! GO!」などの取り組みを拡充し、従業員とその家族だけでなく、一般の方々にもアウトドアを通じた自然体験の機会を幅広く提供しています。これにより、より多くの人々が自然の恩恵や大切さを肌で感じ、社会全体へポジティブな影響を広げていく活動を推進しています。今後も、自然資本の保全と再生に向けた取り組みを強化し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

環境経営の強化

CASIOの森

2018年から、東京都水道局が管理する水道水源林のうち2.46ヘクタールを「CASIOの森」と名付け、水道水源林における水源かん養機能、土砂流出防止機能、水質浄化機能などの維持につながる保全活動を従業員およびその家族が行っています。

WILD MIND GO! GO!

生き物としての力を取り戻すための自然体験を集めた体験メディアを運営しています。専門家による体験エッセイや自然体験イベントを紹介。イベントに参加したり体験レポートを投稿したりすることでサイトの中でポイントを増やすことや、自身の自然との向き合い方を分析することができます。



詳細はWebサイト「WILD MIND GO! GO!」を参照ください

[WEB https://gogo.wildmind.jp/](https://gogo.wildmind.jp/)

■ マテリアリティの目標・KPI

取り組みテーマ	主な活動項目	2024年度／2025年度目標		2024年度実績	2030年度目標
● 気候変動への対応	● カシオグループ全体の温室効果ガス排出量削減	● (スコープ1・2) 2018年度基準で19%以上削減 ● (スコープ3) 2018年度基準で15%以上削減	● (スコープ1・2) 2018年度基準で22%以上削減 ● (スコープ3) 2018年度基準で17%以上削減	● (スコープ1・2) 2018年度基準で61%削減 ● (スコープ3) 2018年度基準で24%削減	● (スコープ1・2) 2018年度基準で38%削減 [※] ● (スコープ3) 2018年度基準で30%削減 [※]
● 資源循環型社会への対応	● 製品および事業活動による廃棄物の削減	● カシオグリーンスター製品の売上比率80%以上 ● 事業拠点廃棄物について2019年度比で5%以上削減 ● 取水量を2019年度比で5%以上削減	● カシオグリーンスター製品の売上比率90%以上 ● 事業拠点廃棄物について2019年度比で6%以上削減 ● 取水量を2019年度比で6%以上削減	● カシオグリーンスター製品の売上比率67% ● 事業拠点廃棄物合計量2019年度比で47%削減 ● 取水量を2019年度比で27%減	● 廃棄物削減へのさまざまな取り組みを指標化することで、廃棄物を発生させない工夫が活かされた事業活動が行われている
● 自然との共生	● 野外活動で生物多様性を学ぶ機会の創出	● 国内で250名相当／年の野外活動体験者を輩出		● 289名	● 従業員やその家族を含め、多くの人々の生物多様性の理解と認識が深まっている

※SBTi認定目標(2021WB2°C)→基準見直しに応じて再設定

※2050年度までに実質排出ゼロを目指す長期目標を社内で掲げている

人権の尊重

基本的な考え方

近年、企業活動のグローバル化やデジタル化の進展により、人権尊重の重要性が一層高まっています。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などの人権課題が顕在化し、気候変動やデジタル技術の進化に伴う新たなリスクも生じています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」やOECD「多国籍企業行動指針」など国際的な基準、および各国の規制強化により、企業には透明性と説明責任がより強く求められています。カシオは自社のみならず、サプライチェーン全体で人権尊重の取り組みを推進し、社会的責任を果たしていきます。

人権方針の策定

カシオは人権方針の策定について下記の取り組みを行ってきました。これらの規範や方針を周知徹底し、社会動向や事業環境に応じて定期的な見直しと必要な改定を行います。

時期	主な取り組み内容	詳細
2010年12月	国連グローバル・コンパクトに署名・参加	●「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の10原則に賛同
2013年6月	「カシオビジネスコンダクトガイドライン」を改定	●旧称:カシオグループ倫理行動規範 ●「世界人権宣言」などの国際的な人権規範の支持・尊重を表明 ●労働基本権の尊重を明記
2014年7月	「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」を制定 人権デューディリジェンスを構築・実施	●グローバルな人権ガバナンスの強化の重要性を認識し、海外グループ従業員・有識者との対話結果を反映 ●国際人権章典、ILO「労働の基本原則および権利に関する宣言」などの国際規範を支持・尊重 ●国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権尊重の推進を制定 ●継続的な運用 ●重点的な人権課題も明確化
2016年11月	方針と重点課題の改定	●英国現代奴隷法などの外部動向を受けて対応 ●取締役会の決議により実施

なお、カシオは人権に関する重点課題として以下の7項目を定めています。

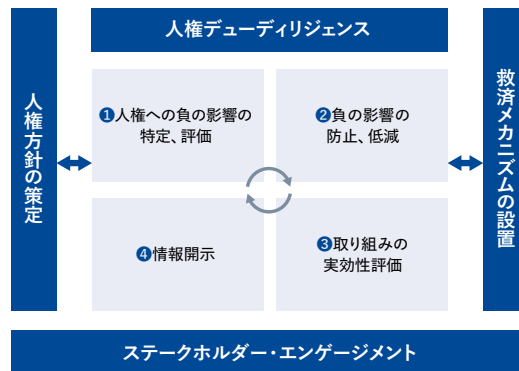
<カシオグループ 人権に関する重点課題>

(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

人権の尊重

人権尊重のマネジメント体制

カシオは、バリューチェーンにおける多様な人権リスクに対応するため、「人権の尊重」をマテリアリティの一つに位置付けています。主にサステナビリティ推進部門、人事部門、資材調達部門が中心となり対応しています。取り組み状況は、CEOや事業部門長が参加するサステナビリティ委員会で定期的に審議され、重要事項は経営会議を経て取締役会に報告しています。



人権課題チェックの実施

カシオは下記の通り、継続的に人権課題のチェックを実施してきました。2024年度は、各社が事業を展開するすべての国と地域で法令が遵守され、強制労働や児童労働など深刻な人権侵害は確認されませんでした。一方で、一部の領域では軽微な課題も見受けられたため、具体的な改善提案を各社にフィードバックし、さらなる是正と予防に努めています。今後もPDCAを徹底し、グループ全体の人権デューデリジェンス強化に取り組めます。

時期	主な取り組み内容	詳細
2012年	人権課題の棚卸開始	●ISO26000を指針として全社的に人権課題を洗い出し
2014年	独自の「人権課題チェックツール」を策定	●デンマーク人権研究所のツールや有識者の知見を参考に開発 ●国内外グループ会社の重点課題への取り組み状況を評価 ●事務局が分析・フィードバックし、意識向上と課題解決を促進
2016年度以降	「人権課題チェック」の定期実施体制を確立	●生産系・営業系グループ会社を区分し、毎年交互に実施
2021・2022年度	「人権課題チェックツール」を見直し	●社会情勢や国際基準の変化を反映
2023年度	第4期「人権課題チェック」実施	●生産系グループ会社(7社)で人権課題チェックを実施
2024年度	第4期「人権課題チェック」実施	●営業系グループ会社(27社)で人権課題チェックを実施

人権教育・啓発活動の実施

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。2024年度は、年に一度実施するサステナビリティ学習の中で、カシオのマテリアリティの一つとして「人権の尊重」を取り上げました。「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」やカシオの人権尊重の取り組みなどについての教育を実施し、理解度を評価しました。

また、外部有識者を招き、カシオ計算機・カシオ国内グループ会社のサステナビリティリーダーを対象に、「ビジネスと人権」をテーマとした研修も行い、自社に関する人権課題や企業活動に求められる人権尊重の取り組みについて理解を深めました。加えて、国内グループ役員・全従業員(海外駐在員を含む)を対象としたハラスメント防止研修も実施しました。

苦情処理メカニズムの設置

カシオでは、人権尊重の取り組みの実効性を高めるため、カシオ計算機をはじめとする国内外のグループ役職員が利用できる苦情処理メカニズムとして、公益通報ホットラインを設置しています。中立で公正な対応を図るため、窓口を社内外に設けるとともに、守秘義務を徹底し、通報者に対する不利益な取り扱いや報復行為を受けないよう、通報者の保護に努めています。

また、サプライヤーからの通報については「取引先ホットライン」を設置するとともに、カシオ計算機Webサイトの「お問い合わせ」を通じ、お客様を含むあらゆるステークホルダーからの相談・通報が可能となっています。

■ マテリアリティの目標・KPI

取り組みテーマ	主な活動項目	2024年度／2025年度目標	2024年度実績	2030年度目標
●人権リスクの最小化と人権を尊重する企業風土の醸成	●人権デューデリジェンスの継続的な推進 ●人権教育の継続的な実施	●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(24年度) 全生産系グループ会社(25年度) ●従業員に対する人権教育年1回以上実施	●全営業系グループ会社(27社)に対し、人権課題チェックとフィードバックを実施 ●有識者による「ビジネスと人権」をテーマとした講演を実施 ●グループ社員向けサステナビリティ学習(eラーニング)の実施	●国内外グループ会社 全拠点での人権デューデリジェンスの強化を通じた人権リスクの低減 ●人権尊重の考えが浸透し、人権侵害を容認・黙認せず、また、発生させない風土が育まれている

詳細はWebサイト「[人権の尊重](#)」を参照ください

[WEB https://www.casio.co.jp/csr/social/materiality/human_rights/](https://www.casio.co.jp/csr/social/materiality/human_rights/)

コーポレート・ガバナンスの強化

役員一覧



取締役

氏名	倉澤 佳子	数原 英一郎	田村 誠治	高野 晋	樫尾 和宏	阿部 博友	原 夏代	山口 昭彦
役職	社外取締役	社外取締役	取締役 執行役員	代表取締役社長	取締役会長	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員	取締役 監査等委員(常勤)
在任年数	新任	2	新任	10	14	6	新任	4
取締役会出席率	—	92%(12/13回)	—	100%(13/13回)	100%(13/13回)	100%(13/13回)	—	100%(13/13回)
指名委員会	—	100%(4/4回)	—	—	100%(4/4回)	100%(4/4回)	—	—
報酬委員会	—	100%(3/3回)	—	100%(3/3回)	100%(3/3回)	100%(3/3回)	—	—
監査等委員会	—	—	—	—	—	100%(14/14回)	—	100%(14/14回)

取締役の経歴は「株主招集通知」を参照ください

[WEB](https://www.casio.co.jp/content/dam/casio/global/corporate/ir/meeting/2025/202506_shosyu.pdf#page=12) https://www.casio.co.jp/content/dam/casio/global/corporate/ir/meeting/2025/202506_shosyu.pdf#page=12

執行役員

社長	高野 晋	CEO
常務執行役員	樫尾 隆司	ブランドコミュニケーション本部長
	河合 哲哉	サウンド・新規事業部長
	小野 哲郎	営業本部長

執行役員	樫尾 哲雄	CS本部長
	篠田 豊可	知財・品質・次世代環境構築担当
	田村 誠治	経営統轄部長・IR担当
	山下 和之	カシオヨーロッパGmbH 社長
	高橋 央	時計事業部長

執行役員	川合 義宣	営業本部 国内営業統轄部長
	小林 康裕	人事担当
	佐藤 智昭	教育事業部長
	山田 武	生産本部長
	関氏 義修	ガバナンス担当

コーポレート・ガバナンスの強化

取締役メッセージ

当社の信頼性と持続可能性を
守り育てるために

社外取締役 監査等委員会委員長
指名委員会委員長 報酬委員

阿部 博友



監査等委員会は、経営陣から独立した立場で、企業の健全な経営と持続的成長を支える役割を担っています。また、当委員会による公正な監査活動は、株主・投資家・顧客の皆様といったステークホルダーとの信頼構築に不可欠です。そこで、当委員会は、当社の活動の全体像を把握しながら、リスクや不正を見逃さないために、広範囲にわたり監査活動を展開していますが、特に今期は、ITシステム監査に焦点を当てる予定です。その理由の第一は、膨大なお客様の個人情報を保護することは、単なる法律遵守を超えて、個人の尊厳・信頼・安全を守るための根本的な社会的責任に関わる課題であるからです。第二に、当社が経営目標に掲げる「変革とイノベーション創造」にはデジタル化の推進、データドリブンな意思決定、そして業務とITの融合が必要であり、それを支えるのは、安全で堅牢なITシステムであるからです。

もちろん、イノベーション創造を支えるのは、ITシステムのみならず、組織文化、人材、戦略、そして社会への適応力などであり、複数の要素を有機的に機能させる必要があります。そのために、当委員会は、当社の取締役会において、「ITガバナンス」の視点から、実効性の高い議論が展開されるよう監督し、その支援を継続します。

昨今の経営環境の目まぐるしい変化、そしてESG（環境・社会・ガバナンス）に向けた社会的要請やグローバル競争の激化などを背景に、「技術×人×組織文化×顧客価値」の最大化が求められています。2025年6月に誕生した当社の新取締役会は、執行と監督機能の分離を図り、スキルや専門性など多様性に配慮したメンバー構成を実現しています。当委員会は、新しい体制の下で、監査機関としてのみならず、取締役会の構成メンバーとして、当社の企業価値を守り、そして育てていくための活動を展開してまいります。また、指名委員会委員長として、取締役会の諮問に応じて、透明性の高いプロセスを通じた役員を選解任を答申するなど、さらなるガバナンス向上に貢献したいと考えています。

強固な財務体質と
ものづくりの遺伝子で
持続的な成長軌道を実現する

社外取締役 指名委員 報酬委員

数原 英一郎



カシオのブランドは大いに世界に浸透しています。それが証拠にNewsweek誌の選ぶ世界で最も信頼に足るブランドの消費財部門においてランクインして高い評価を受けています。それは言うまでもなくカシオが今まで消費者がワクワクするような製品を生み出してきたからにほかならず、是非ともにその遺伝子をもってこれから新しいカシオを作り上げて消費者の期待に応えていくことを強く望んでいます。この度カシオは新しい経営体制を組みましたが、新体制のもとで持続的な成長軌道への転換を目指して、「変革・イノベーション創造」を目指すということはまさに正しく、かつ第一に期待されることであるといえるでしょう。特にこの2年はポートフォリオの整理を中心に事業が運営されました。これからは中心の事業である時計と教育関数の再構築に併せて保有技術による新規のドメインへのチャレンジが大いに期待されることであります。昨年発売され2025年上期の日経MJのヒット商品番付にランクインされたAIペットロボットのMoflin（モフリン）などはこれから大きく育っていくことが期待されるものの一つであるといえるでしょう。

いまグローバル化の流れが逆流するともいえる難しい環境の中で、ものづくりは過去の延長の考え方では立ち行かなくなってきましたが、カシオには過去から積み上げた強固な財務体質があります。その基盤の上に保有する経営資源を有効に活用して重点課題に取り組み、持続的な成長軌道に乗ることが株主価値を増大することにほかなりません。カシオの創業当時の失敗を恐れないチャレンジ精神を忘れずに、また四兄弟が協力して会社を成功に導いた社歴に学び、全社一丸となって社業に取り組んでいただくことを大いに期待しています。

コーポレート・ガバナンスの強化

企業価値の創造と向上に向けた
コーポレート・ガバナンス体制の強化社外取締役 監査等委員
報酬委員会委員長 指名委員

原 夏代



カシオグループの経営理念「創造 貢献」は、常識にとらわれない発想で製品やサービスを創出し、社会に新たな価値を提供するという強い意志を反映しています。これまで、世界初の純電気式計算機を皮切りに、「カシオミニ」、耐衝撃腕時計「G-SHOCK」など、当社は常に革新的な製品を通じて新たな市場を切り拓いてきました。

近年、経営環境はますます不確実性を増しています。そのような中であっても、当社が長年培ってきた技術力と発想力を結集し、他社にはないユニークな製品を創出し続けることは、企業としての使命であり、ステークホルダーの皆様から寄せられる期待そのものであると考えています。今後も「ものづくりで新しい市場を創造する」ことを通じて、社会に貢献しながら持続的な成長を実現していくことが、企業価値向上の核心だと捉えています。

この理念を具現化し、企業価値の創造と向上を図るためには、健全で透明性の高いコーポレート・ガバナンス体制の構築と運用が不可欠です。私は監査等委員として、公認会計士としてのこれまでの知見と経験を活かし、三様監査の一翼を担うことで、監査の実効性と有効性の向上に努めてまいります。加えて、監査業務を通じて得た知見を積極的に取締役会に還元し、監督機能の強化と、議論の質の向上に貢献してまいります。また、社外取締役としての立場からは、多様な視点と独立した見解を持ち込み、当社の意思決定がよりバランスの取れたものとなるよう注力してまいります。当社は、株主価値の共有化に加え、健全な企業家精神の発揮に資する役員報酬制度を導入しております。私は報酬委員会の委員長として、役員報酬制度の整備および運用に尽力し、取締役会の監督機能を向上してまいります。

社外取締役としての職責を全うし、当社の持続的成長と企業価値向上に貢献してまいります。

カシオの強みを活かし、
真の変革と成長を支える

社外取締役 指名委員 報酬委員

倉澤 佳子



2025年より社外取締役に就任いたしました。これまで国内外で培ってきた企業経験を基盤に、投資家をはじめとするさまざまなステークホルダーの視点から、カシオが社会に真に必要とされる企業として発展できるよう、支援してまいります。

当社は現在、新体制のもと成長に向けて新たな一步を踏み出しています。急速に変化する経営環境の中で、機会を確実に捉え、選択と集中により今後の成長を担うコア事業を強化し、変革を実現することが求められています。独創的な製品を生み出す力、顧客に寄り添った開発と市場開拓力、ハードとソフトを融合させた技術力、一流ユーザーとの協業を通じて築き上げたブランド力——これらカシオの強みを土台に、大胆に挑戦していくことが重要です。

2024年に制定されたパーパス「驚きを身近にする力で、ひとりひとりに今日を超える喜びを。」の実現にあたっては、社会やユーザーの視点が欠かせません。その意味で、カシオの事業とサステナビリティは強く結びついていると感じています。環境に配慮した時計の開発、人々の心と暮らしを豊かにする商品・サービスの提供、そして社員ひとりひとりが事業を通じて社会に貢献しようとする姿勢——これらから、サステナビリティがすでに日々の活動に根付いていることを実感しています。

さらに、VUCAの時代において単独で社会課題を解決することは困難とされる中、当社には協働の文化が自然に息づいています。環境保護団体との協働モデル、一流アスリートや専門家の期待に応える時計開発、自治体とのプラスチック削減への取り組みなどは、その象徴的な事例です。こうした「エンゲージメント」の風土は共通言語としてグローバル化を推進し、今後の発展を支える大きな力になると考えます。

カシオの社員の方々が大きな潜在力を秘めていると強く感じています。その力が解放されることで、カシオの変革と企業価値の向上が実現されるよう、私自身も微力ながら尽力してまいります。

コーポレート・ガバナンスの強化

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、株主をはじめとするステークホルダーの期待に応え、経営目標を確実に達成し企業価値を継続的に高めていくためには、迅速な意思決定や適切な業務執行とともに、経営の健全性と透明性を向上させる経営監視機能の強化が極めて重要と認識しており、コーポレート・ガバナンスの充実に向けたさまざまな取り組みを実施しています。

コーポレート・ガバナンス体制のポイント

ポイント ① 取締役会の機動的な対応と、迅速で的確な意思決定を推進

監督機能を強化し、業務執行については、取締役会による適切な監督のもと執行の迅速化と効率化を図るため、2019年6月27日開催の第63回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いたしました。

さらに、11名の取締役を2025年6月27日開催の第69回定時株主総会において8名に変更し、経営環境の変化への機動的な対応と、迅速で的確な意思決定の推進を図っています。

取締役人数 : **11名** ▶ **8名**
(2024年度) (2025年度)

ポイント ② 取締役会の独立性の強化

取締役会のうち半数(取締役8名のうち4名)が社外取締役で構成されており、監督機能の強化を図っています。

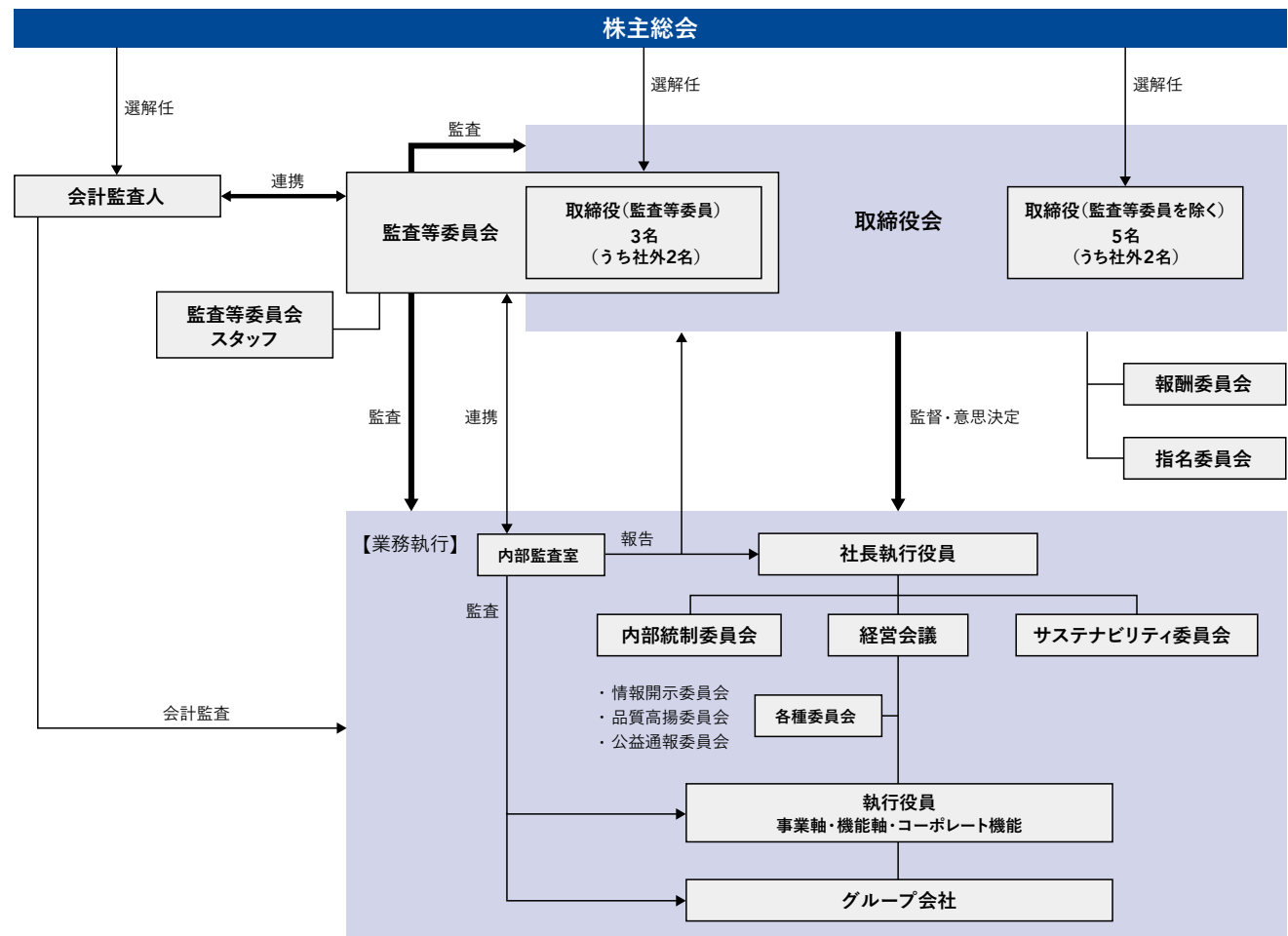
社外取締役比率 : **45%** ▶ **50%**
(2024年度) (2025年度)

ポイント ③ 取締役会の多様性の向上

2025年6月27日開催の第69回定時株主総会において女性の取締役を1名増員し(計2名)、取締役会の多様性の向上を図っています。

女性取締役比率 : **9%** ▶ **25%**
(2024年度) (2025年度)

■ コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンスの強化

取締役会の構成

取締役の経営監督機能が有効に機能するために、多様な視点・経験・能力を持つメンバーを構成することが必要であると考えており、当社事業に精通した社内出身の取締役に加え、

・企業経営 ・学術 ・行政 ・財務会計 ・法律 その他の分野で幅広い見識と豊富な経験を有する社外取締役に構成されています。

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

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

当社は、最適な取締役会の構成について継続的に検討しています。

■ 取締役の構成

氏名	地位及び担当	性別	指名委員会	報酬委員会	専門性および経験(スキル・マトリックス)							
					企業経営	グローバル	財務・会計	ガバナンス・リスクマネジメント	イノベーション・マーケティング	技術・研究開発	人材開発	サステナビリティ・ESG
取締役	樫尾 和宏	取締役 会長	男性	●	●	●	●	●	●	●		
	高野 晋	代表取締役 社長 CEO	男性	●	●	●	●	●	●			
	田村 誠治	取締役 執行役員	男性				●	●				●
	数原 英一郎	社外取締役	男性	●	●	●	●	●	●	●		
	倉澤 佳子	社外取締役	女性	●	●			●			●	●
監査等委員	阿部 博友	社外取締役(監査等委員) 監査等委員会委員長	男性	● 委員長	●	●		●				●
	原 夏代	社外取締役(監査等委員)	女性	●	● 委員長	●	●	●				
	山口 昭彦	取締役(常勤監査等委員)	男性			●		●				

※上記一覧は各氏の有するすべての専門性、経験を示すものではありません。

■ 社外取締役選任の理由

数原 英一郎 独立役員	長年にわたり三菱鉛筆株式会社において、優れた経営手腕を発揮し、同社の持続的な成長と企業価値向上のために重要な役割を果たしてきました。その豊富な経験と高い見識に基づいた客観的かつ多角的な視点から、当社の経営全般についての非常に有用な発言・提言を随時行い、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に大いに貢献しています。また、指名委員会および報酬委員会の委員として、取締役選任プロセスの透明性と実効性向上に向けた議論、取締役報酬決定プロセスの検討に関する議論においても貢献していることから選任しています。
倉澤 佳子 独立役員	株式会社小松製作所、一般財団法人国際開発機構および東京海上ホールディングス株式会社において、長年にわたりサステナビリティ関連の業務等に携わり、持続的な成長と企業価値向上のために重要な役割を果たしてきました。その豊富な経験と高い見識に基づいた客観的かつ多角的な視点から、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に貢献していただき、また、指名委員会および報酬委員会の委員として、取締役選任プロセスの透明性と実効性向上に向けた議論、取締役報酬決定プロセスの検討に関する議論においても貢献していただくことを期待して選任しています。

阿部 博友 独立役員	総合商社における豊富な海外勤務経験や、大学院における法律・経営分野に関する研究および教授職等の経験に基づく専門的な知識を有しています。これらの専門的見地から、取締役会では、当社の経営全般について活発に発言を行い、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に大いに貢献しています。また、指名委員会の委員長および報酬委員会の委員として取締役選任プロセスの透明性と実効性の向上に向けた議論、取締役報酬決定プロセスの検討に関する議論においても貢献していることから選任しています。
原 夏代 独立役員	公認会計士としての財務および会計に関する専門知識と豊富な監査経験を有しています。これらの専門的見地から、取締役会では、当社の経営全般について活発に発言を行い、取締役会の議論の活性化や実効性の向上に貢献していただき、また、指名委員会の委員および報酬委員会の委員長として、取締役選任プロセスの透明性と実効性の向上に向けた議論、取締役報酬決定プロセスの検討に関する議論においても貢献していただくことを期待して選任しています。

コーポレート・ガバナンスの強化

取締役会・委員会の役割

取締役会

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

なお、法定決議事項のほか特に重要な業務執行案件については、取締役会で決議を要することとし、留保権限を持たせることにより、その監督機能を実質的に担保しています。取締役会は原則として毎月1回、また、必要に応じて適宜開催しています。

2024年度においては、計13回の取締役会を開催し、事業状況や業績進捗等の報告に加え、決算の承認や株主総会の招集等の定期的な決議が必要となる事項、および取締役会実効性評価の結果を踏まえ、事業運営や経営政策に関する重要事項等(収益基盤の強化に向けた構造改革、事業成長に向けた投資、当グループの内部統制課題等)について議論および審議を行いました。

当社は、取締役会の独立性や多様性の向上により、さらなる監督機能の強化を図り、当社の中長期的な成長と持続的な企業価値向上を押し進め、実現していきます。

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名で構成されています。監査等委員会の委員長は、社外取締役である監査等委員の中から監査等委員の互選により選出され、阿部博友氏が務めています。監査等委員は、事業運営の健全性と透明性を確保するため、取締役会および各種の重要な会議・委員会に出席し、必要に応じて意思決定の適正性を確保するための発言を適宜行っています。

また、代表取締役との定期的な会合を実施し意思疎通を図っているほか、取締役(監査等委員である取締役を除く。)などからの聴取や報告、重要事項の決議書類の閲覧などを通して、厳正な監査を実施しています。

指名委員会・報酬委員会

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

報酬委員会では、取締役会の諮問に応じて取締役の報酬等に関する株主総会議案や、取締役の報酬制度の方針およびその仕組み等の内容について審議の上、取締役会に対して答申します。

指名委員会では、取締役候補者の選任に関する審議に加え、取締役監査等委員の補欠候補者の選任に関して審議を行いました。

報酬委員会では、役員報酬枠の運用状況とベンチマーク報酬水準について確認・審議を行いました。

取締役会全体の実効性に関する分析・評価

当社は、取締役会に求められる役割の変化を認識する中、2023年度に続き、2024年度もその実効性についての評価を行い、組織や運営等についてガバナンス強化に向けた見直しを実施しています。

項目	内容
評価方法	取締役(監査等委員を含む)にアンケートを実施
評価結果	取締役会として監督機能を果たしているとの評価
改善に向けた指摘	- 迅速かつ的確な意思決定と同時に、本質的な課題の深い議論が必要 - 経営会議での審議の一層の充実が必要 - 指名委員会における次年度体制や中長期を見据えた議論のさらなる活性化が必要
今後の取組方針	評価結果を踏まえ、さらなる実効性の向上と継続的な改善に取り組む

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る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。



新任社外取締役事業説明会(羽村技術センター)



コーポレート・ガバナンスの強化

役員報酬

取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

① 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法

取締役会は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、「決定方針」という。）の原案を作成するよう報酬委員会に諮問し、その答申内容を尊重して決定方針を決議しています。

② 決定方針の内容の概要

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

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

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

区分	報酬構成	構成割合	備考
社外取締役	固定報酬のみ	—	職務に鑑み固定報酬のみ
代表取締役社長	固定報酬+業績連動報酬 (賞与・株式報酬)	固定 40% 業績連動 60%	個別役割により比率調整あり
取締役(社外除く)	固定報酬+業績連動報酬 (賞与・株式報酬)	固定 50% 業績連動 50%	個別役割により比率調整あり

業績連動報酬等に関する事項

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

■ 役員報酬の構成イメージ

			代表取締役社長	取締役
固定報酬			40%	50%
業績連動報酬	賞与	財務・非財務指標連動	35%	25%
		TSR連動	10%	10%
	株式報酬		15%	15%

非金銭報酬等の内容

非金銭報酬としての株式報酬については、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、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導入しています。この個人別付与株数は個人別の報酬年額の一定比率相当額を株価*で除した数としています。なお、取締役退任まで譲渡制限を付しています。

※発行決議取締役会の前日終値

取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

■ 決議内容

区分	対象	年額上限	内訳・備考	決議時の取締役員数
報酬	取締役 (監査等委員を除く)	4億円以内	社外取締役分は5,000万円以内。使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。	8名 (うち社外3名)
	監査等委員である取締役	7千万円以内	—	3名
譲渡制限付株式報酬	取締役 (監査等委員および社外取締役を除く)	1億円以内 (株式総数:年8万株以内)	上記取締役報酬額の枠内で支給	4名

執行役員制度・執行役員

当社は2025年7月1日付で、意思決定の迅速化と機動的な経営判断の実現を目的として、組織体制の見直しを実施いたしました。この体制では、事業部門や重要機能部門の責任者によって執行役員を構成し、専門的知見を経営に反映させるとともに、ガバナンス機能の強化、全社視点での最適な意思決定の実現を図ります。

項目	内容
執行役員の役割	取締役会の決定方針に従い、監督の下で業務執行を担当
開発体制	事業部制を導入し、事業部長の責任・権限下で開発力・機動力・戦略実行力を強化
経営会議	重要な機能・職責を担う執行役員で構成し、週次で開催。業務執行の重要事項を審議・共有し迅速な遂行につなげる
選任	能力・実績を基に優秀な人材を取締役会で選任
任期	1年(取締役と同様、監査等委員を除く)

コーポレート・ガバナンスの強化

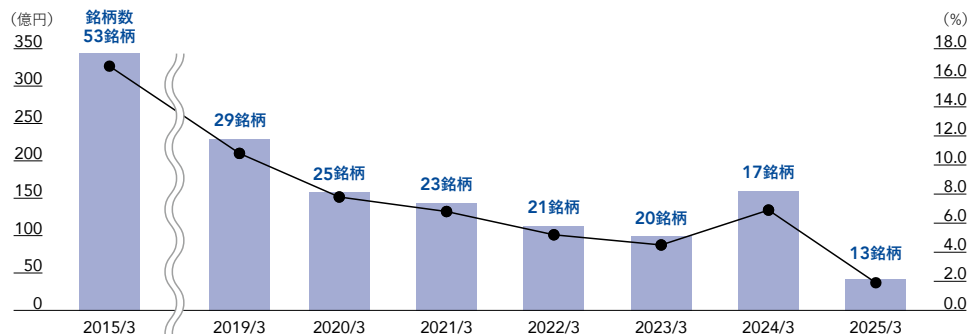
政策保有株式

当社は、安定的取引関係の構築・強化を図ることが当社の企業価値の向上に資すると認められる相手先について、当該相手先の株式を保有することがあります。2024年8月開催の取締役会において保有の適否を検証した結果、保有の意義や合理性が乏しいと判断された銘柄については、縮減を進めています。

■ 政策保有株式(上場)の保有状況

■ 金額(時価) ● 対純資産比率

継続的に縮減を進めた結果、2025年3月末時点では金額42億円、対純資産比率1.9%まで低減しています。



※2024年3月末は株価上昇により政策保有株式の金額(時価)および対純資産比率が一時的に増加しています

ステークホルダーとの対話

株主との対話

当社は、積極的なコミュニケーションを通じて、株主・投資家の皆様との長期的な信頼関係を構築することが重要と認識し、代表取締役社長CEOの指揮のもとIR担当役員が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基に関係部門間のネットワークにおいて必要な情報の収集、蓄積等を行い、連携して対応しています。

対話にあたっては、テーマ・内容に従って、必要に応じ、担当の取締役・執行役員が対応し、対話において把握された株主からの意見等については、必要に応じて取締役会で報告するほか、経営会議等を通じて情報共有し、企業価値向上施策に反映しています。

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

個別面談以外の対話の手段としては、機関投資家や証券アナリストの方々に向けた決算説明会を四半期ご

とに開催し、代表取締役社長CEOまたはIR担当の役員が決算の概要や今後の見通しについて説明を行っています。また、当社についてご理解いただけるよう、Webサイトにおける各種IR情報の掲載や株主の皆様からのお問い合わせ窓口を設けるなど、コミュニケーションの充実に努めています。

メディアとの対話

当社は、株主・投資家との対話と同様に、メディア関係者との建設的なコミュニケーションを通じて、社会との信頼関係を築くことが重要であると認識しています。広報部を中心に、各部門と連携しながら必要な情報を収集・整理し、経営の透明性向上と事業理解の促進に努めています。

その一環として、2025年8月26日には、初台本社において役員とマスメディア記者との初の「役員懇談会」を開催しました。当日は21媒体から31名の記者が参加し、経営戦略や事業展開、当日発表した新サービス「Waves Place」「Streamer Times」をはじめとする幅広いテーマについて意見交換を行いました。対話は終始活発に進み、記者から寄せられた質問に対し各役員が直接応答することで、当社に対する理解を深める機会となりました。

懇談会終了後のアンケートでは、「事業方針が明確に理解できた」「腰を据えて話を聞くことで理解が深まった」「新たに取材を検討したい」といった評価が寄せられました。アンケート結果は、広報部を通じて経営層に報告され、今後のコミュニケーション施策に反映していきます。



内部監査

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

コーポレート・ガバナンスの強化

リスクマネジメント／コンプライアンス

基本的な考え方

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

カシオでは、「リスクを予見し、リスクがもたらす損失を最小限にとどめる予防対策や、リスク発現時の的確な事後対策により事業の継続を図る」ことを基本として、リスクマネジメントを推進しています。また、当グループの役員・従業員が「創造 貢献」の経営理念をビジネス上実践する上で重要な行動規範を具体的に示した、「カシオ ビジネス コンダクト ガイドライン」により、役員・従業員の法令の遵守および倫理的観点からの適切な行動の徹底を図るとともにインテグリティ・カルチャーの醸成を図っています。

内部統制委員会

内部統制委員会は、リスク・危機管理、コンプライアンス、情報セキュリティなどの内部統制に関する機能をグループ横断的に管理し、経営目標を達成するために必要な仕組みや管理体制を目的に応じて整備し運用することを目的として活動しています。グローバルレベルで、あらゆるリスクの棚卸を行い、当グループにおける内部統制全般にかかわる対応方針や運用体制などを確認、監督するとともに、対処すべき課題への具体的な対応を審議・決定しています。また、内部統制委員会は、内部統制の状況に関し、定期的に取り締役に報告するとともに、委員会において推進する活動の中で重大な不備などを発見した場合には、随時社長および取締役会に報告し、その対応を協議することとしています。

なお、内部統制委員会は、内部統制の目的である「適切で健全かつ効率的な経営運営」を強力に推進するため、業務執行体制内に位置付けられています。経営会議との連携のもと適切・健全・効率の観点で事業運営を見える化およびチェックすることにより、コンプライアンス面を含めたさまざまなリスクに対応できるような体制としています。

リスクマネジメント体制

当グループは、リスクの未然防止を図るために、すべての組織が「リスク管理基本方針／リスク管理規程」に基づいて日常業務の中でリスクの認識・評価・低減活動を主体的に行うことを徹底しています。

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

重要リスクへの対応

リスクマネジメントを効果的に推進するために、当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グローバルリスク調査で確認しています。特に、当グループの事業に影響を及ぼす地政学リスク、情報セキュリティなどを重要リスクとして特定し、対策を講じています。

1. 地政学リスク

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

2. 情報セキュリティ

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

事業継続計画(BCP)

カシオでは、不測の事態に会社組織として対応していくために、役員・従業員とその家族の安全確保、企業資産の保全を主眼とした「危機管理マニュアル」を制定、運用しています。また、「事業継続計画(BCP)」強化にも取り組んでいます。重大な災害発生時には事業継続対策本部を設置し、事業継続マニュアルに基づいて緊急時対応を行い、世界各国への製品・サービスの提供を継続することで、ダメージを最小限にとどめ、迅速な事業復旧を図ることで、お取引先やお客様の信頼に応えることを目指します。

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

コーポレート・ガバナンスの強化

コンプライアンス体制

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

また、当グループにおけるコンプライアンス業務の統轄管理組織として、法務部コンプライアンス室を設置し、業務推進における法令遵守の徹底、制度改革、教育および社内規則の運用などを強化しています。

公正な競争行爲

国内外の市場における公正かつ自由な競争を促進していくためには個々の企業などが独占禁止法に関するコンプライアンスを推進することにより、競争的な事業活動が自律的に行われる環境の実現が必要となります。カシオでは、2019年に英国競争当局から制裁処分を受けた競争法違反行為に対する反省から、再発防止策として、また法令を遵守した公正な販売活動の推進と、お客様に信頼される製品・サービスを提供するために、競争法コンプライアンスプログラムを策定し、競争法に関するルールの認知拡大と遵守徹底の活動を継続しています。

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

国内では関連部門で組織する景品表示法や下請法の遵守を目的とした専門委員会を設置し、法改正への対応や、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および取引先から寄せられた意見への対応、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。

eラーニングを中心とした全社教育では、世界の全拠点の役員・従業員が受講しており、いずれのプログラムにおいても高い受講率を維持しています。

個人情報の保護

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

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

2023年、2024年にカシオグループ内で個人情報が流出する事態が発生してしまいましたが、今後はこのようなことが生じないようにさらなる管理の徹底や従業員教育の強化を図っていきます。

輸出管理

カシオでは輸出管理*を実施するために、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。また、関係法令の改正があった際は、改正を受け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、体制の維持管理を継続的に実施しています。具体的な取り組みは以下の通りです。

時期	主な取り組み	詳細
1987年	「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）」を策定	輸出管理を適切に実施するため、自主管理規程として運用を開始
2010年	国内グループ会社に対する教育活動を強化	同年4月の「輸出者等遵守基準」の施行を受けた対応
2012年	英国・ドイツのグループ会社で輸出管理教育を実施	米国再輸出規制に対応し、グローバルでの輸出管理体制を構築し運用開始
2013年	米国グループ会社で輸出管理教育を実施	同上
2024年	対ロシア経済制裁等に関連し各国で厳格化する輸出規制への対応を強化	世界情勢を踏まえた規制等の理解促進と迂回輸出等潜脱行為を防ぐための社内教育を実施

※正式には「安全保障貿易管理」。国際的な平和と安全の維持を目的とし、兵器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。

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、潜在的な法令違反や不正行為を少しでも早く把握し、問題の拡大防止や早期是正を図る目的で、2006年4月に「公益通報ホットライン」を設けています。

公益通報の社外窓口は英語と中国語に対応し、海外のグループ会社従業員などからの通報も可能で、オンラインによるグローバルな相談・通報（英語の場合は電話相談・通報も）を24時間365日受け付けています。

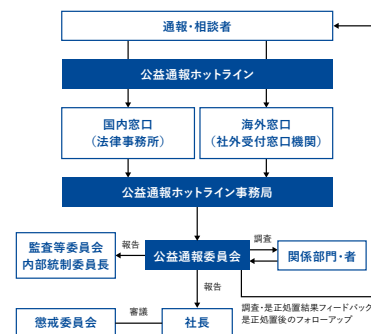
また、本制度をより一層浸透定着させるため、定期的に制度や体制を見直し、取引先からの通報を受けるための社外専用窓口を設置するなど、公益通報制度の専門的な知見を有するスタッフの配置や社外弁護士を活用することにより、通報者の秘密性を担保しながら、公正な取り扱いと信頼性を確保できる公益通報の仕組みづくりを行っています。

近年では、2020年6月の公益通報者保護法改正による公益通報制度の実効性向上の要請に伴い、次の体制

コーポレート・ガバナンスの強化

図の通り社内での独立性を確保した「公益通報委員会」を常設することとし、社内規程を改定して通報者に対する不利益取り扱いまたは報復行為の禁止、守秘義務などを明確にし、さらに2025年5月の同法改正に伴う制度見直しを行うなど通報者が利用しやすい制度となるよう、改善に取り組んでいます。また、ガバナンス担当役員と人事担当役員も委員会メンバーとして参加することで、中立の立場で公正な取り扱いと信頼性確保につながる体制を設けています。

■ 公益通報ホットラインの設置



腐敗防止の取り組み

カシオグループでは、あらゆる国または地域における違法または不適切な金銭・贈答・贈答などの利益の供与などのあらゆる形態の贈収賄行為の排除、腐敗の防止に厳しく取り組みます。カシオではグループ全体の事業活動を行う上で適用される国内外の贈収賄禁止に関する法令を遵守するとともに、腐敗防止の取り組みとして、贈収賄禁止ガイダンスや社内向けマニュアルを策定しています。

この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考え方を明示し、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など、具体的ルールについて定めています。また、海外の各拠点において、現地の法規制を反映したローカル・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おり、引き続き腐敗リスクの高い国や取引の類型、お取引先、支払条件を重点的に時勢の変化およびグローバル化に即した対策を講じていきます。

■ マテリアリティの目標・KPI

取り組みテーマ	主な活動項目	2024年度／2025年度目標	2024年実績	2030年度目標
●インテグリティ意識の浸透とコンプライアンスの意識の維持・向上	●インテグリティのある組織づくり	●経営トップ・管理職に対する意識付け	●内部統制委員会にて社長および委員長からの意識付け実施 ●上司評価により上司として正しい行動がとられていることを確認	●健全な企業活動により、社会から信頼される企業であり続ける
		●カシオ ビジネス コンダクト ガイドライン研修、勉強会の実施	●国内外グループ会社での実施状況を定期的に確認	
		●従業員サーベイによる浸透状況の把握と改善	●カシオ計算機・国内グループ会社に対し外部サーベイを実施	
	●コンプライアンスの強化	●グローバルベースでのコンプライアンス体制の構築	●カシオ計算機法務部コンプライアンス室に外為法、下請法の取り扱いを集約	
		●コンプライアンス教育研修の実施	●海外販売系グループ会社に対し、競争法／知的財産関連法等重要法令の徹底を継続実施	
		●内部通報制度の活用促進	●カシオ計算機・国内グループ会社に対する外部サーベイで認知度把握	
●取締役会の実効性向上と内部統制の整備・充実・向上	●取締役会の実効性向上	●社外取締役を含む多様な取締役会構成の推進	●2023年12月実施の指名委員会において、コーポレートガバナンスコードにおける上場企業に対する要請を踏まえた、構成案の報告	●経営に対する実効性の高い監督を行うとともに、適正かつ効率的な業務執行を確保することにより、持続的な企業価値の向上につなげる
		●取締役会実効性評価結果における指摘事項への対応	●2024年6月開催の取締役会における2023年度開催の取締役会に関する実効性評価結果の報告およびコーポレート・ガバナンスに関する報告書への反映のほか、2023年度開催の取締役会に関する実効性評価における指摘事項への対応を推進。	
	●内部統制体制の強化	●グループ会社における内部統制体制の確立およびグループ会社を支える本社体制の確立	●体制強化状況を内部統制委員長が定期的に確認、監督 ●外部機関による海外グループ会社サーベイ結果に基づく改善活動	
		●グローバルベースでの内部統制体制Reviewによる体制改善(25年度)	—	
	●役員報酬制度の高度化	●投資家との利害共有、市場価値を重視した経営を促進させるための役員報酬制度の導入	●2025年度夏賞与よりTSRの導入を決定	
		—	—	
●グローバルリスクマネジメントの強化	●重要リスクの一元管理体制の構築	●グローバルベースでの重要リスクの抽出とリスク管理活動の徹底	●リスク管理活動の状況を内部統制委員会で確認、監督	●当事業を取り巻くさまざまなリスクの特定と管理を確実に実施し、持続的な企業価値の向上につなげる
		●各部門・各グループ会社におけるローカルリスクの抽出とリスク管理活動の徹底	●適切な業務手順・ルール(業務マニュアル)の整備および業務プロセスに含まれる各種リスクの自主点検、対策の実施を内部統制委員会において各担当役員へ指示徹底	
		●情報セキュリティ関連研修の実施	●カシオ計算機・国内外グループ会社従業員への情報セキュリティ教育およびシステム管理者への情報セキュリティ教育の実施 ●国内従業員(グループ会社含む)へのフィッシングメール訓練の実施	