

カシオのマテリアリティ

考え方

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

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

KPI・実績

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

カシオのマテリアリティ	2017年度の目標とKPI	2017年度実績	評価	2018年度の目標とKPI
低炭素社会の実現	カシオグループ全体の2017年度のCO ₂ 排出量を2013年度を基準として8.25%削減する	6.0%削減	△	カシオグループ全体の2018年度のCO ₂ 排出量を2013年度を基準として7.95%削減する
	国内主要拠点において省エネ診断を受診して削減ポテンシャル明らかにし、削減ロードマップを作成する	国内主要拠点の省エネ診断を実施し、受診拠点の削減ポテンシャルは明らかとなったが、削減ロードマップの作成には至っていない	△	中長期目標達成に向けたCO ₂ 排出量の削減シナリオの作成
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60%以上	カシオグリーンスター製品売上比率69%	◎	カシオグリーンスター製品売上比率70%以上
	「カシオスーパーグリーンスター製品」の新規開発を促進する	2017年度の新規認証機種は該当なし（認証機種累計数は35機種）	△	※目標管理は実施しないが、カシオスーパーグリーンスター製品の新規開発促進は継続する。
	—	—	—	事業拠点廃棄物の再資源化率92%以上とする
自然との共生	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を40%とする	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率65%	◎	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を65%以上とする

	国内主要拠点の生物多様性調査の結果を基にして生物多様性保全の具体的活動テーマを設定し、活動を開始する	羽村技術センターにおける絶滅危惧種のキンラン・ギンランなどの保全のため、従業員有志による「見守り隊」を結成し観察・保全活動を実施	○	※目標管理は実施しないが、従業員有志による『見守り隊』の活動を継続する。
	—	—	—	「持続可能な紙」の使用比率に関する中期目標達成のシナリオを策定する
CSR調達の推進	各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動 中国にて1回実施	各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動 中国にて1回実施 本社より人権課題についてプレゼンテーション	○	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
	年次監査のフォロー 製造拠点及び取引先の立入監査フォロー	製造拠点4工場において顧客要請のCSR関連の監査を受けフォロー お取引先様に対し、中国において8社、タイにおいては6社の立入調査を実施	○	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	育児休業復帰率（90%以上）	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得率100% 育児休業復職率100% 	◎	【育児支援】 <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
	全社離職率目標5%未満の維持	全社離職率 3.7%	◎	—
	早めの予約督促実施などにより、定期健診結果のハイリスク者の事後措置実施率（80%以上）目標	<ul style="list-style-type: none"> 事後措置実施率 46% 健康な従業員、健診結果改善者、有所見者の再検査実施者にポイント付与し、ポイント分に相応する健康関連商品を提供する健康増進報奨制度の実施 	△	定期健診の事後措置実施率80%以上 <ul style="list-style-type: none"> 未受診者への受診勧奨強化 健康な従業員、健診結果改善者、有所見者の再検査実施者にポイント付与し、ポイント分に相応する健康関連商品を提供する健康増進報奨制度の実施
ストレスマネジメント <ul style="list-style-type: none"> メンタル不全率の実態把握 新入社員・役職者向けEラーニングの実施 役職者向けストレスマネジメントセミナーの実施 若年向け仕事術レベルアップ研修（セルフマネジメント含む）の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 連結でのメンタル不全率の把握（年度末） 新入社員（中途入社者含む）、役職者向けEラーニングの実施（7、12月に実施） 若年向け仕事術レベルアップ研修（セルフマネジメント含む）の実施（6月） ※役職者向けストレスマネジメントセミナーについては、マネージャー向け研修に統合のため未実施	○	ストレスマネジメント <ul style="list-style-type: none"> メンタル不全率の実態把握（ストレスチェック結果と合わせて分析） 新入社員・役職者向けEラーニングの実施 若年向け仕事術レベルアップ研修（セルフマネジメント含む）の実施 	

	<p>ストレスチェックの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握 健康リスク率部門別の把握 高ストレス者で希望者に産業医面談の実施 職場分析とフィードバックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握（11月） 希望者への産業医面談の実施（11月～2月） 健康リスク率部門別の把握（3月） 職場分析とフィードバックの実施（3月） 	○	<p>ストレスチェックの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 高ストレス率の把握 高ストレス者及び希望者に産業医面談の実施 健康リスク率の部門別の把握 職場分析とフィードバックの実施 ストレスチェックを活用した職場改善の実施
	<p>女性採用比率（理系女性20%以上）</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性技術職採用強化に資する施策の実施 	<p>女性採用比率25%（うち理系女性14%）</p> <ul style="list-style-type: none"> 理系女子学生向け就職セミナーに参加 	△	<p>女性採用比率：理系女性20%以上</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性技術職採用強化に資する施策の実施
	<p>障害者法定雇用率（連結2%以上）</p> <ul style="list-style-type: none"> 精神障害を含む障害者の積極的雇用と法定雇用率の達成 障害者の定着に向けた施策の実施 	<ul style="list-style-type: none"> カシオグループ（国内連結）の雇用率2.13%（2018/6/20現在） ハローワーク主催の合同面接会に参加 入社フォロー制度や通勤支援制度の継続実施 	○	<p>障がい者法定雇用率（連結2.2%以上）</p> <ul style="list-style-type: none"> 障がい者の積極的雇用と法定雇用率の達成 障がいの内容が多様化していく中、定着率向上に向けた施策の実施
人権の尊重	<p>人権課題チェックとフィードバックの実施： 全販売系グループ会社（100%）</p>	<p>人権課題チェックとフィードバックの実施： 全販売系グループ会社29社に実施（100%完了）</p>	○	<p>人権課題チェックとフィードバックの実施： 全生産系グループ会社（100%）</p>
	<p>CSRリーダーへの人権専門教育の実施： カシオ国内グループ会社（100%）</p>	<p>2017年12月に国内グループ会社のリーダーミーティングにて国際人権NGOアムネスティ・インターナショナル様による人権講演＆ワークショップを実施（出席率より94%完了）</p>	○	<p>(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%）</p>
	<p>苦情処理の仕組み整備 ①国内：認知度UP（継続） ②海外：窓口・ルートの周知・徹底</p>	<p>2017年4月、全グループ会社を対象に「公益通報制度の周知」を目的としてeラーニングを中心に教育実施</p>	○	<p>苦情処理の仕組み整備：仕組み確立と全面稼働</p>
腐敗防止の取組み	<p>腐敗防止教育コンテンツの策定と専門教育の実施</p>	<p>腐敗防止セルフチェックリストの作成と営業管理部門への仕組み提供</p>	△	<p>グローバルでの腐敗リスクマネジメントの実施 (1) マニュアル策定、周知、運用、評価の実施</p>
	<p>腐敗リスクのチェック：全生産系グループ会社(100%)</p>	<p>腐敗リスクのチェック：全生産系グループ会社8社(100%)</p>	○	

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

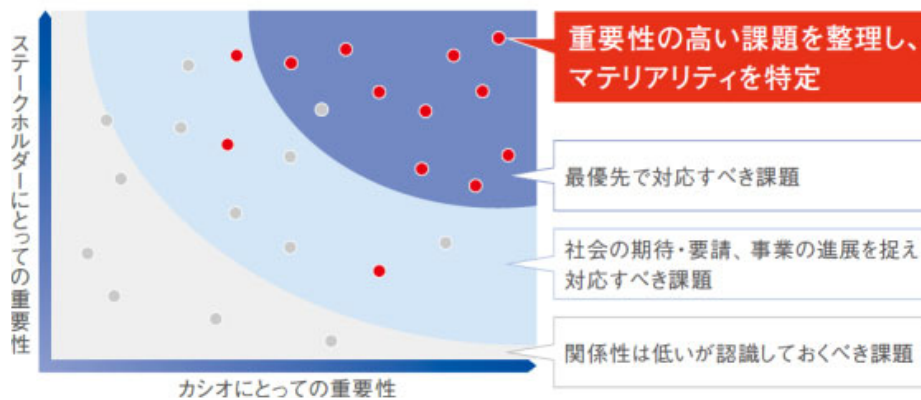
[詳細はこちら](#)

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定めました。

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	●	
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

次年度マテリアリティについて、3年間の取組みを振り返り、これら評価結果、ならびに、事業の変化や社会動向を踏まえ見直しを行う予定です。