

カシオ サステナビリティレポート 2018

CASIO SUSTAINABILITY REPORT 2018



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
途上国の子どもたちの数学力向上を目指して～ GAKUHAN 活動におけるパートナーシップ～ ..	10
CSR の先進事例から学ぶ - 事業目標とサステナビリティ目標を一体化させるオムロンの事例	15
CSR マネジメント	20
経営理念とカシオの CSR	21
社会動向と CSR の取り組み	28
CSR 推進体制	34
カシオのマテリアリティ	36
ステークホルダーエンゲージメント	42
コーポレート・ガバナンス	44
腐敗防止・コンプライアンス	49
リスクマネジメント	56
社外からの評価（第三者意見、SRI の状況）	62
社会性報告	66
品質保証	67
お客様満足度向上活動	72
知的財産への取り組み	81
サプライチェーン・マネジメント	86
人材活用と職場環境の整備	97
人材育成	112
労働安全衛生	121
人権の尊重	128
社会貢献活動	132
環境報告	145
環境トップコミットメント	146
環境マネジメント	149
環境行動目標及び実績	152
低炭素社会の実現	154
資源循環型社会の実現	165
自然との共生	175
マテリアルバランス	191
バリューチェーン全体での CO2	192
環境データ	194
検証意見書	203
環境会計	204
環境コンプライアンス	206
GRI ガイドライン対照表	213

編集方針

報告媒体として、読者の皆様の関心事に合わせてご活用いただけるよう「CSR・環境ウェブサイト」「サステナビリティレポート」「CSR Communication Book」の3つの媒体を用意しています。

CSR・環境ウェブサイト

カシオのCSRの取り組みを網羅的に報告し、検索性に優れたウェブサイトを目指し情報開示しています。

サステナビリティレポート 2018

「CSR・環境ウェブサイト」の情報をダウンロードできるPDFファイルを用意しています。すべての情報の一括印刷や、必要な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。

Sustainability Communication Book 2018 -持続可能な社会の実現に向けたカシオの挑戦-

カシオの取り組みの中から特にお伝えしたい内容について、カシオ創造憲章をもとにまとめました。一般の方でもわかりやすくご覧いただけるよう報告しています。

CASIO



Sustainability Communication Book 2018

持続可能な社会の実現に向けたカシオの挑戦

「Sustainability Communication Book 2018 -持続可能な社会の実現に向けたカシオの挑戦-」

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 / 136KB)

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**

2017年度（2017年4月1日から2018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2018年10月
（前回報告書発行2017年8月／次回発行予定2019年8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・レポートニング・スタンダード2016」
- 環境省「環境報告ガイドライン（2012年版）」
- 環境省「環境会計ガイドライン（2005年版）」
- （財）日本規格協会「ISO26000：2010」

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

お問い合わせ先

カシオ計算機株式会社 <https://casio.jp/>
サステナビリティ推進部 社会環境企画室
所在地 〒151-8543 東京都渋谷区本町一丁目6番2号
TEL 03-5334-4901
E-mail [✉csr-report@casio.co.jp](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。

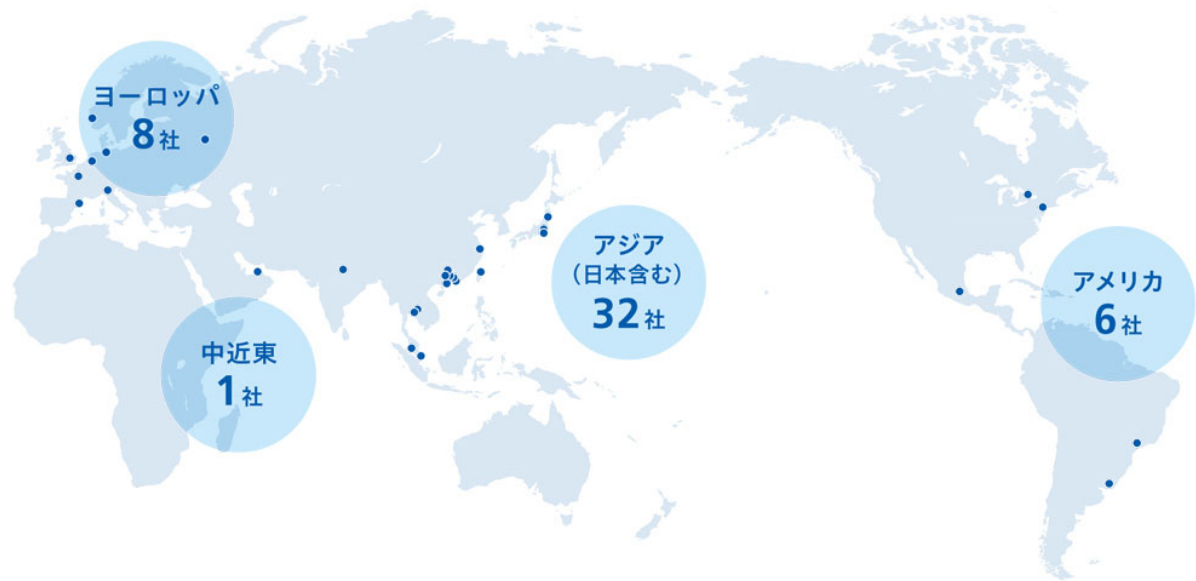
事業概要

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	櫻尾 和宏
従業員数	2,903名 (連結 : 12,298名) ※
資本金	48,592百万円※
売上高	314,790百万円 (連結) ※
営業利益	29,568百万円 (連結) ※
経常利益	28,726百万円 (連結) ※
当期純利益	19,563百万円 (連結) ※
主要製品	時計、電子辞書、電卓、電子文具、電子楽器、デジタルカメラ、ハンディターミナル、電子レジスター、オフィス・コンピューター、データプロジェクター、金型など

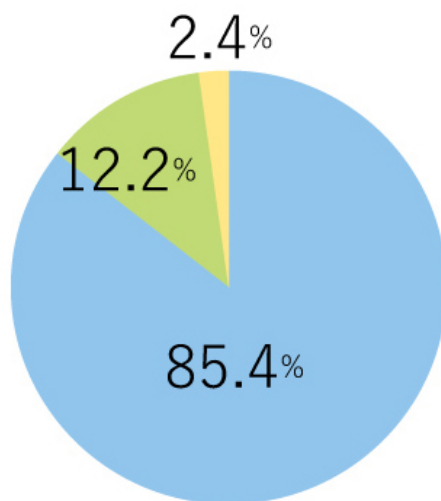
※ 2018年3月31日現在

地域別事業展開



部門別、地域別売上構成

売上高のセグメント別構成比



■ コンシューマ (85.4%)

ウォッチ、クロック、電子辞書、電卓、電子文具、電子楽器、デジタルカメラ等

売上高

268,905百万円
(前年比 98.6%)

■ システム (12.2%)

ハンディターミナル、電子レジスター、オフィス・コンピューター、データプロジェクター等

売上高

38,302百万円
(前年比 96.4%)

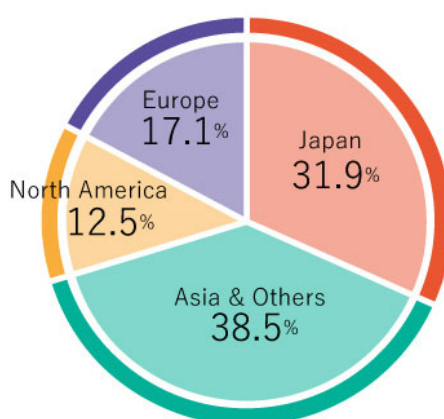
■ その他 (2.4%)

金型等

売上高

7,583百万円
(前年比 87.4%)

売上高の地域別構成比



■ 日本 (31.9%)

100,360百万円
(前年比 93.7%)

■ アジア・その他 (38.5%)

121,330百万円
(前年比 97.8%)

■ 北米 (12.5%)

39,326百万円
(前年比 95.8%)

■ 欧州 (17.1%)

53,774百万円
(前年比 109.8%)

トップコミットメント

「貢献のための創造」に向けた全社改革を遂行し、社会とともに持続的に発展します

カシオらしい価値創造で世の中に貢献

カシオは「創造 貢献」の経営理念のもと、今までにない斬新な製品を生み出し、市場をつくり、文化をつくることで成長してきた会社です。新しいものを創出し、育て上げる力は、カシオならではの強みと考えます。

私たちが目指すCSRとは、当社で働く一人ひとりがその基本姿勢を継承し、持続可能な社会の実現に貢献していくことにほかなりません。本業を通じて常に世の中に新たな価値を提供し、さまざまな社会課題の解決に役立っていくことこそが、カシオの企業価値を高めます。

そうした考えに基づき、カシオは今年新たに「目指す姿」として、「私たちは、カシオ独自のデジタル技術で、本物／唯一／驚きの体験を創造し、ユーザーとともに新しい文化を育てることで社会に貢献します」を制定しました。この「目指す姿」のもと、グループ全従業員が意識を合わせ「貢献のための創造」を実行していきます。



部分最適から全体最適へ

2017年度は、全社的な機構改革に取り組んだ一年でした。近年カシオは、各事業部が個別に事業を営み、開発・製造、営業、スタッフの部門間で目的の共有が十分ではありませんでした。部分最適に寄りすぎ、「0→1」を生みだすカシオらしさを発揮できていなかったという反省のもと、全社が効率的に機能するための大規模な改革を図りました。

具体的には、従来の事業部を開発本部に統合した上で「事業戦略本部」を新設し、営業本部と開発本部を結んで事業を最適化する体制を整えました。さらに、技術と市場とを戦略的につなぎ直すため、時計、辞書・英会話、教育関連、楽器、DPJ・VI、システムの6つのBU制を導入しました。また、カシオがもつ多様な資産を組み合わせ、新規事業創造を命題とする「事業開発センター」を設けました。

重要なのは、全体最適の視点から経営資産を活かし切り、どこの市場で何を目指すかテーマを打ち立て、組織横断的にビジネスを展開していくことです。体制の刷新により、その基盤を築くことができたと手ごたえを感じています。

ユーザーファースト視点への回帰

改革を推し進める上で、最大の鍵となるのがユーザーファースト視点です。ユーザーファーストとは、エンドユーザーの役に立ち続けることを唯一の目的として、今何をすべきかを考えて動くこと。お客様と一緒に市場を生み出し

てきたカシオの原点に回帰し、カシオがもつ技術と注力すべき市場を、ユーザーを中心に据えて最短かつ最大効率でつなぎ直していきます。

主力製品のひとつである電子辞書は、ユーザーニーズを的確に捉えた好事例です。各学校が使用する教科書と連動するなど、使いやすさに徹底してこだわり商品強化を続けてきた結果、高校入学時には新一年生のほとんどがカシオの電子辞書を買うという、確かな市場を築いてきました。このように、すべての事業でターゲットを絞り、セグメンテーションされた領域に強くなっていくことが重要です。ユーザーを深く理解し、期待を超える価値を提供し続けることで市場をさらに拡大していきます。

流通の最適化も欠かせません。カシオの独自性が際立つG-SHOCKは指名買いが基本であるように、販売店任せにすることなく、ユーザーと直接つながり、ユーザーがより買いやすいところで商品を展開します。

新分野でも、培ってきた技術・ノウハウを最大限に活用し、ユーザーファースト視点からほんとうに役立つ製品を開発します。カメラ技術を医療用（ダーモスコピー）に活かした皮膚がんなどの画像診断サポートシステムは、まさにその一例となっています。

新体制のもと事業とCSRを連動

近年、企業のESG対応について社会の注目が高まり続ける中、社会・環境課題への取り組みを事業戦略に連動していくことは極めて重要です。現在、当社でそれを体現するのが教育事業です。途上国でのGAKUHAN活動では、現地の教育省や学校、NPOと連携しながら子供たちの学習を支え、「事業を展開する地域の学力向上」がそのまま事業目標となる仕組みを築いてきました。

国際社会が共通のゴールに掲げるSDGs（持続可能な開発目標）もまた、カシオの中長期成長を考える上で新たな視点を与えてくれます。現在策定を進める中期経営計画では、事業とSDGsが掲げる17の目標とのつながりを意識し、カシオがグローバルに「貢献」できるターゲットを検討しているところです。

CSRと事業を両輪で取り組んでいくため、2017年度にはCSR推進体制を変更しました。従来のCSR委員会の位置付けを改め、社長を委員長とし、すべての取締役・監査役・執行役員を構成メンバーとする体制に格上げしました。下部には全社横断的な施策を進めるCSR推進部会を設置し、その中核組織として環境・社会・ガバナンスにまたがるサステナビリティ推進部を新設しました。

ガバナンス体制の強化も重視します。経営と執行を分け、意思決定機能と執行へのチェック機能を整備しながら、外部の目を適切に経営に取り入れていきます。

全社がひとつになった真の改革へ

「貢献のための創造」への基盤が整った今、これからはグループ従業員が皆で行動に移し、カシオを変えていかなければなりません。会社が事業戦略を定め、組織を最適化する「トップダウン」、従業員一人ひとりが自身や自部門の最適な行動を考え、会社に働きかける「ボトムアップ」、双方向での動きがあって初めて、真の改革が進みます。

現在、カシオでは創造憲章の見直しを進めており、「創造 貢献」の理念をよりわかりやすくし、従業員が日ごろの業務遂行の抛りどころにできるものへと改定します。そのためには、未来のカシオを担う若い役員や部門長が中心になり、話し合いを重ね、だれもが腹落ちするものを目指していかなければなりません。私が重視するのはそのプロセスそのものです。

カシオのあらゆる仕事は「創造 貢献」のビジネスサイクルでつながっており、私たちはユーザーの役に立ち続ける企業活動を今後もグループ一丸となって行っていきます。

代表取締役社長

榎尾 和宏

Kashio Kazuhiro

途上国の子どもたちの数学力向上を目指して ～GAKUHAN活動におけるパートナーシップ～

「GAKUHAN」の名のもとに世界各国で製品を通じた教育貢献を続けてきたカシオ。 Bangladeshでは、2016年より特定非営利活動法人 e-Educationと協働し、関数電卓を活用した中学・高校生の数学力向上に取り組んでいます。現地の教育省や学校の先生たちを巻き込みながら、数学教育のあり方を変える大きな挑戦について、Bangladeshの GAKUHANを統括するカシオ・インディア社長・中正男と e-Educationの代表理事・三輪開人氏による対談を行いました。

関連するSDGs

4 質の高い教育を
みんなに



17 パートナーシップで
目標を達成しよう



■ Bangladeshという教育市場に取り組む難しさ

—協働をスタートするまでのカシオとe-EducationそれぞれのBangladeshにおける歩みとは？

三輪氏 e-Educationは途上国の教育支援を行うNPOで、Bangladeshでは2010年から活動を続けてきました。Bangladeshで圧倒的に多いのが、中等教育はなんとか修了しても大学には進学できないという家庭です。受験に備えるための教育機会がない、あっても莫大な費用がかかることが多くの生徒の壁となっています。けれど彼らは家族を幸せにするためにいい仕事を得たいし、そのために大学に行きたい。そうした中、私たちは農村地域に暮らす貧しい高校生たちに映像教材を提供し、大学受験をサポートすることを軸に事業を展開してきました。

中 カシオは、長年アジアで教育貢献を続けてきましたが、バングラデシュは拠点がなく、十分な取り組みができていなかったエリアです。教育に関する現地の情報がそもそも乏しく、どのようなアプローチが効果的かを見極められずにいました。しかも現地の学校には、カシオの関数電卓をコピーした模倣品が当たり前のように普及しているという当社にとっては非常に難しい市場でした。

——協働はどのような形で始まりましたか？

中 当社の社員が、ホームページを通してe-Educationさんに連絡したのが最初のきっかけです。バングラデシュの教育事情を把握した上で取り組みを進めるために、人脈と知見をもった団体の力を借りることは不可欠となりました。私自身も20年前から隣国インドを拠点に活動してきましたが、e-Educationさんとは直接のお付き合いはなかったものの、バングラデシュの受験生をサポートする団体として名前は伺っていました。

三輪氏 最初に問い合わせをいただいたときは正直驚きましたね。というのも、バングラデシュの中学・高校ではすでに「CASIO」の関数電卓を大半の生徒が使っているのです。私たちよりむしろ、カシオさんの方がバングラデシュの教育市場には詳しいのではと思いました。しかし話を伺うと、生徒たちが使っている製品のほとんどが偽物だということです。

中 残念ながらそれが事実です。模倣品はすぐに壊れたり、鉛など健康リスクのある材料が使われていたりなど、ユーザーを知らないうちに被害者になっています。メーカーとしては当然そうした状況を放置できず、模倣品にいかに対策を打つかも深刻な課題としてありました。

三輪氏 意見交換させていただいたGAKUHANチームの方からは、「バングラデシュの教育制度をきちんと理解し、いろんな人を巻き込んで教育レベルを上げていきたい」という姿勢が伝わってきました。実際、カシオさんは既に世界各国で「民間の力で子供たちの学力向上に貢献する」という実績を残されてきていて信頼できましたし、そのやり方には共感が湧きました。カシオさんが抱える「現地の教育制度がわからない、教育省へのアプローチ方法がつかめない」という悩みは、私たちが最初にバングラデシュで事業を始めた時と同じものです。試行錯誤を重ねて一度は通ってきている道なので、それであれば力になれると考えました。

関数電卓を通して数学教育に寄与する3つの挑戦



——カシオとe-Educationがパートナーシップのもと行った具体的な事業内容について伺います。

三輪氏 2016年より3つの事業を展開してきました。1つ目が、関数電卓の使い方や指導方法をまとめたサポート教材の作成です。2つ目が首都ダッカのすべての中等教育の学校を集めた関数電卓のワークショップ、3つ目がワークショップに参加してくれた一校一校を訪ねての先生たちとの関係強化です。

中 これら一連のプロジェクトにおいては、「CLASSWIZ」というカシオの最新型の関数電卓を採用しました。「CLASSWIZ」は、当時バングラデシュ国内に広がっていた当社の旧式の模倣品と比べ、教科書通りの数式を表示できたり、表計算に対応したりなど、できることの幅を飛躍的に広げた製品です。高精度表示をはじめ、ハード面でさまざまな工夫を凝らした「CLASSWIZ」はコピーしにくく、模倣品対策としても有効と考えました。

三輪氏 大学進学を考える現地の中学生・高校生にとって、関数電卓は不可欠なツールです。バングラデシュの受験制度は日本とは少し違い、中学・高校の卒業試験の合計点が大学の合否に影響してきます。試験では関数電卓の持ち込みが認められていて、関数電卓をうまく活用しない限り十分な成績がとれません。より良い関数電卓を正しく使

うことが極めて大切ではありながらも、実際には多くの学校がその指導に行き詰まっていたのです。そこに対するサポートとして今回進めたのが「CLASSWIZ」をモデルにした教材作成であり、ワークショップの開催でした。

中 教材作りでは、e-Educationさんが培ってきた知見とネットワークを全面的に発揮してくれました。e-Educationさんの現地パートナーの講師の方々が現行の教科書を徹底分析した上で、「これ一冊あれば先生たちは関数電卓を使った効果的な授業ができる」という高品質な教材を完成させました。これは100%教科書に準拠し、現地のベンガル語で書かれたものです。

三輪氏 2つ目の関数電卓を使った数学のワークショップは、公立・私立を合わせたダッカ内の全450校から1200名の先生たちを集めた大がかりなものでした。きめ細かくサポートするため、1回あたりの参加者を最大30名程度に抑え、6カ月をかけて40回開催ですべての学校に参加いただきました。このワークショップは、バングラデシュの教育省と数学の有識者団体Bangladesh Mathematical Society (BMS) から公認を受けた初のプログラムとなりました。

中 ワークショップに立ち会って驚いたのは、先生たちの熱心さです。自身の休日を返上して参加し、ほんとうに熱意を持って講演を聞く様子が伝わってきました。若い先生が多かったこともあり、これから自分たちで国を良くしていこうという情熱を感じましたね。現在は、3つ目の取り組みとして、GAKUHANチームとe-Educationさんが一緒になって各校を回り、今後に向けた継続的な支援を進める段階です。教育現場を訪ねると、先生だけでなく生徒たちもまたいかに意欲的に勉強しているかが分かり、途上国のエネルギーを感じています。

民間企業とNPOが協業してこそ生まれた変化の波

——事業を推進する上ではどのような苦勞がありましたか？

三輪氏 教育省に「民間企業の製品の宣伝とは何が違うのか」を理解してもらうまでには、やはり時間と労力がかかりました。e-Educationのこれまでの事業でかかわりがあったBMSとまず対話を重ね、カシオさんのGAKUHANの意義を理解してもらったのちに、BMSと一緒に教育省を訪ねるというステップが欠かせませんでした。最終的には、教育省もBMSも「バングラデシュの地方の高校生の大学受験を長年支援してきたNPO」として私たちを信頼してくれたのだと思います。

中 教育省の名のもとでダッカ内の全学校に参加を求めるだけに、公平性の観点から民間企業の名前を出さないことが条件となっていました。ワークショップ開催は、現地に根を張る非営利団体のe-Educationさんとのコラボレーションがあってこそ実現できたことで、当社単独では不可能でした。

三輪氏 その一方、これだけの大規模プロジェクトになると、私たちだけでは到底財源を確保できません。大企業であるカシオさんが開催にかかるコストを負担してくれたからこそ、「資金的にほんとうに実行可能か」という懸念を教育省に与えずに済みました。民間だけでもNPOだけでもできないことを、お互いが補完し合うことで初めて成功に導くことができた好事例になったと思います。



—開始から1年を経たの進捗や、振り返って感じることをお聞かせください。

中 ワークショップ開催以後、学校現場では「CLASSWIZ」を使った新しい数学の授業が進んでいます。今までほとんど未開拓だった市場に、1年という短期間でこれだけ大きな変化が起きるのは他国でのGAKUHANと比較してもまれなことです。e-Educationさんをはじめ、教育省やBMSとの連携と、それをベースにした地道な活動がいかに重要であったかを実感しています。

三輪氏 他方で模倣品対策の難しさも感じますね。1年前には存在しなかった「CLASSWIZ」の模倣品が、すでにバングラデシュでは巷に広がってきています。英知をしぼった製品であっても、一度世に出ると簡単にコピーされてしまうというのが、世界のモノづくりのスピードなのかもしれません。

中 模倣品が広がるのは、メーカーとして残念なことではあります。ただ別の見方をしたとき、当社の模倣品までもがこれまでの旧式から「CLASSWIZ」をまねた新式に移行してきているというのは、ある意味ですごいことです。模倣品さえ巻き込んだ変化が教育市場に起こり、数学教育の新しいスタンダードが生まれつつあります。

三輪氏 ワークショップに参加した先生の多くはカシオさんに感謝し、カシオファンになっています。これは今後、模倣品ではなく本物のカシオ製品を使いたいという人が増えることにもつながるでしょう。先生たちの間には、「カシオの関数電卓を使うことで、カシオは今後も優れたプログラムを提供してくれるのではないか」という期待が広がっています。すぐに成果が出るようなものではないかもしれませんが、より多くのカシオファンをつくっていくこともGAKUHANでは重要なのだと思います。

教育課題を解決する「手法」の創造で、途上国に貢献する



—GAKUHAN事業は、バングラデシュにどのような価値を提供できると考えますか？

中 バングラデシュに限らず、関数電卓は現在、世界で子供たちの数学力向上を支えています。「計算を速く正確に解く」部分にはPCや電卓などのテクノロジーを利用し、論理的思考や問題解決力を高めることに主眼を置くのが、今日の数学教育のグローバルな潮流です。そして、数学は科学やITなどさまざまな産業の基本となっていて、国力を高めるために重要なもの。途上国の子供たちが関数電卓の活用によって数学力を伸ばし、将来国を支える人材として活躍するのであれば、それほど素晴らしいことはありません。

三輪氏 今回のGAKUHAN事業は、「民間企業が教育現場を変える」というバングラデシュ史上おそらく初めての試みです。途上国では教育の場に民間がかかわることが避けられてきており、学校と企業が協力して何かを行うという習慣がありませんでした。しかし、先進国では企業と学校の連携は当たり前で、日本の歴史を見ても企業が教育改革に大きな役割を果たしてきています。また、今回バングラデシュの各校を訪問した際に「カシオが自分たちの学校に来てくれた」とたくさんの先生が喜び歓迎してくれたように、現場の先生たちにもほんとうはもっと企業と協力して教育を良くしていきたいという思いがあるのです。今回の事例は、バングラデシュの教育史を変えるものを言うて過言ではなく、カシオさんはその中心にいます。これはほんとうにワクワクするような大きな社会貢献だと思います。

中 プロジェクトに携われることが私自身も嬉しく、やりがいを感じています。寄付などとは異なる「事業を通じた貢献」だからこそ、持続的な活動もできます。バングラデシュは現在まだ発展途上にある国ですが、20年後、30年後の成長に向けた一助となれるよう支援を続けていければと思います。

—今後、どのように取り組みを深化させていきますか？

中 まずは首都ダッカでの地道な取り組みを続けて教育現場との連携を深め、事業モデルを確立することが大切だと思っています。その後はダッカ以外の都市にも活動の場を広げ、徐々に地方にも拡散していきます。

三輪氏 現在提供しているのは紙の教材のみですが、今後は関数電卓の使い方をより分かりやすく視覚的に伝える映像教材の製作なども考えられますね。模倣品対策という観点でも、ハードウェア単体だけで模倣品と競ってはいけません。自分たちの利益しか考えない模倣品業者に対して、私たちは製品とサービスを組み合わせた「教育支援」のソリューションで対抗していく必要があります。関数電卓を最初の入り口に、各学校が抱える教育課題に寄り添い、トータルで教育レベルを上げるような活動に広がっていくことが欠かせません。

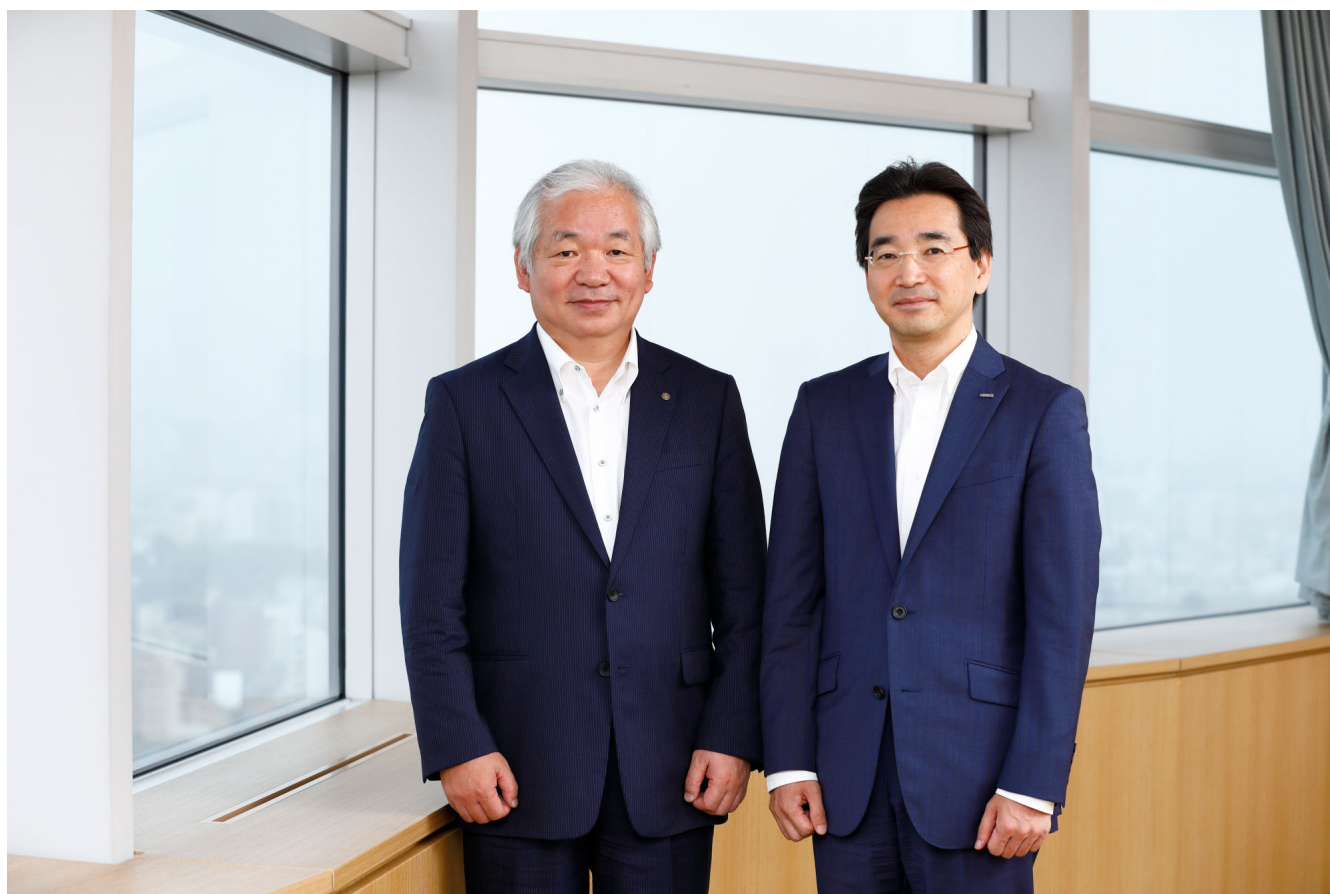
中 まさにその通りです。カシオはもともと、電卓や電子楽器など時代を先取りした多様なモノを「0>1」でつくって世の中に貢献してきた会社です。時代が移り変わった今、私たちに求められるのはモノづくりの枠を超えたところにあると実感しています。「創造 貢献」の経営理念のもと、課題を解決する手法そのものの創造によって、社会に貢献していかなければなりません。

三輪氏 GAKUHAN事業はまさに貴社の「創造 貢献」という経営理念を体現されているのでしょうか。さらにGAKUHANの取り組みは、今日国際社会が最重要視するSDGs(持続可能な開発目標)とのつながりでも高く評価できるものです。SDGsには目標4に「質の高い教育の提供」があるだけでなく、目標17に「パートナーシップによる目標達成」が掲げられています。カシオさんのGAKUHANは、SDGsが定められるはるか以前から世界で展開され、各国の教育省や現場の先生たちを巻き込みながら、より良い教育づくりに貢献してきました。この点では、世界がようやくカシオさんに追いついたともいえます。私たちがまた、貴社とのパートナーシップを大切に、取り組みを継続していきたいと思います。



CSRの先進事例から学ぶ – 事業目標とサステナビリティ目標を一体化させるオムロンの事例

CSRマネジメントを強化していくため、カシオでは先進的な他社事例から学ぶことを重視しています。2018年6月、オムロン株式会社サステナビリティ推進室企画部 部長の貝崎 勝氏を本社にお迎えし、サステナビリティ推進部 社会環境企画室長 木村則昭とのダイアログを行いました。企業理念を軸に戦略的なサステナビリティを推進し、高い評価を受ける同社の取り組みについてお話を伺うとともに、CSRの考え方や社内への意識浸透、SDGs対応などをめぐり、幅広く意見を交わしました。



「企業理念の実践＝サステナビリティ推進」という考え方

木村 カシオでは2019年度より、従来のアニュアルレポートを改め、統合レポートの発行に向けて準備を進めています。まだまだ課題も多く試行錯誤する段階で、オムロンさんのレポートには学ぶところが非常に多いと感じています。貴社では日本においてかなり早い時期から統合レポートを発行されてきていますね。

貝崎氏 当社で初めて発行した統合レポートが2012年版でした。その前身となったのがアニュアルレポートと「企業の公器性報告書」で、当初はオムロンも手探りで2つのレポートを合体させて厚い冊子を作ったような形でした。その後、徐々に統合の精度を上げてきています。

木村 「企業の公器性報告書」というのは独特のネーミングですね。これは企業理念に通じるものかと思います。

貝崎氏 そうですね。オムロンは「われわれの働きで われわれの生活を向上し よりよい社会をつくりましょ
う」という創業者・立石一真が定めた社憲をもち、その背景にあるのが「企業は社会の公器である」という考え方
です。当社は2015年に企業理念を改定しましたが、社憲については新しい企業理念でも変わらず明示しています。

木村 企業理念を見直したのはどのような背景からでしょうか。

貝崎氏 グローバル展開を加速していく中、企業理念が現場で薄れてきているのではという危機感が当時社内にあ
りました。1959年に制定して以来、約60年にわたってオムロンが拠りどころとしてきた社憲は、社員一人ひとりが
日々の仕事の中に落とし込んでこそ意味をもつものです。従来の企業理念から内容は大きく変わらないものの、複雑
だった理念体系を見直すことで、社憲の精神をよりシンプルにグローバルにわかりやすく伝え、実践につなげてい
くというのが改定の狙いです。

木村 その後、2017年には「サステナビリティ方針」を定められています。こうした方針策定に取り組まれたの
は？

貝崎氏 サステナビリティ方針は、もともとあった「CSR取り組み方針」を見直したのですが、企業理念とあわ
せて改定した「経営のスタンス」と内容が似ており、社員にはわかりにくかったのです。そこで、サステナビリティ
方針は、企業理念に基づいて経営のスタンスで宣言している「企業理念の実践を通じて、持続的な企業価値の向上を
目指す」と同義と捉え、その内容を同一としました。つまり「オムロンにとっては、企業理念の実践＝サステナ
ビリティ推進である」と捉え直して、それを打ち出したのがサステナビリティ方針です。

SDGsへの貢献を中期経営計画に連動させる



オムロン株式会社サステナビリティ推進室企画
部 部長
貝崎 勝氏

木村 2017年度からの中期経営計画「VG2.0」の中では、4つの注カドメ
イン（ファクトリーオートメーション、ヘルスケア、モビリティ、エネル
ギーマネジメント）ごとに「サステナビリティ目標」を定めて、さらにそれ
をSDGsにも紐づけされていますね。ここまで作り上げるご苦労は相当な
ものだったのではないかと思います。SDGsへの対応は当社でも不可欠と考
えていて、いずれはオムロンさんと同様、事業部ごとのサステナビリティ目
標を策定し、事業戦略と一体化させていきたいと考えています。貴社では、
新中期経営計画について話し合う中で、SDGsへの理解を社内にもどのように
求めていきましたか？

貝崎氏 VG2.0にサステナビリティの考え方をつなげていくための議論は
何度も重ねました。特にこだわったのは、2030年のあるべき姿やSDGsから
バックキャストをし、2020年の社会的課題を設定することです。SDGsと取
り組むべき社会的課題は、当社の注カドメインと重なる部分が多く、連続性
がありました。社憲で「よりよい社会をつくりましょ」とうたっている以
上、VG2.0でも社会的課題の解決が柱になることには反論の余地がござい
ません。SDGsもまた当社の企業理念を具体化させていくためのツールと捉える
ことで、経営層の理解は得やすかったと思います。

木村 4つの注カドメインで、サステナビリティ目標はどのように策定さ
れましたか？

貝崎氏 まず私たちサステナビリティ推進室で、未来志向で「オムロンで解決する社会的課題のたたき台を出した
のちに、各部門でも検討してもらいました。その後、SDGsの17のゴールと169のターゲットへどのように結びつく
かを議論しました。目標設定では、社会的な価値の拡大につながるか、社員にとってわかりやすくポジティブな内容
であるかを重視しました。もちろん、中期経営計画との整合性にはこだわりました。事業目標と異なるサステナビ
リティ目標を定めてしまうと現場は混乱します。例えばヘルスケアドメインの2020年のサステナビリティ目標は「血圧

計販売台数2500万台／年」です。目標を金額や市場シェアではなく台数にしているのは、「2500万台の販売により、2500万人の患者さんに家庭で血圧を測るといった価値を提供する」という発想からです。ひいてはそれが心筋梗塞や脳梗塞などの発症リスクを下げることになり、医療費の削減や健康寿命の延長などの社会的な課題の解決につながります。

木村 事業目標とサステナビリティ目標を一致させるということですね。現場の方々にとっては受け入れやすいのではないのでしょうか。

貝崎氏 その通りです。事業目標とサステナビリティ目標を表裏一体の関係にしておくことで、業績側では売上やシェアで話し、社会的価値につなげて台数で話すという使い分けもできます。両者はつながっていて、どちらも企業理念実践の一側面であることを徹底して社内に理解を求めています。

自社の取り組みに対し、客観的な評価を受ける重要性



サステナビリティ推進部 社会環境企画室長
木村則昭

木村 統合レポートを拝見してもうひとつ注目したのが、オムロンさんでは役員報酬が中長期業績連動型となっていて、さらにそこに今回からサステナビリティ評価が加わったという点です。非常に緻密な戦略で取り組まれているなど感服しています。このサステナビリティ評価をDow Jonesの指標・DJSI[※]に準拠させたのはどういう意図でしょうか。

貝崎氏 第三者の視点を基軸にもちたいという思いがありました。そもそもサステナビリティとは社会からの評価が欠かせないもので、投資家を含めた幅広いステークホルダーの目で、自社の取り組みが一定のレベルに達しているかを確認していくことが大切です。

木村 DJSIは世界的に知名度が高い指標でありながらも、評価の理由が外部からは見えにくいのも事実です。役員の方の納得感の面で問題にはなりませんか。

貝崎氏 確かにDJSIは相対的な評価なので、オムロンが頑張っているにもかかわらず他の取り組み次第で結果は異なってくるでしょう。しかしグローバル全体の中でどのように位置付けられているかも重要なものさしです。社内指標ならもっと分かりやすい仕組みをつくれるかもしれませんが、そのぶん達成しやすい目標を立ててしまうこともありえます。客観的な評価を受けるというのがやはり一番のポイントだと思っています。

木村 一連の取り組みをストーリーにまとめ、外部に発信した「統合レポート2017」は、社会的にも高い評価を受けていますね。

貝崎氏 「WICIジャパン統合報告優良企業賞」「日経アニュアルリポートアワード2017」を受賞したほか、GPIFからも「優れた統合報告書」「改善度の高い統合報告書」に選んでいただきました。事業ごとに非財務の目標を掲げたこと、事業を通じてSDGsへの貢献を示したこと、役員報酬に第三者のサステナビリティ評価を組み込んだことなどを開示したことが受賞のポイントとなったようです。こうした評価をいただいたからには、今後いっそう取り組みを進め、適切に情報開示していかなければと身の引き締まる思いです。新たな体制でスタートを切って1年が経ち、目標自体が現状にそぐわないと感じるものも出てきています。一度決めたからといってそれに固執しすぎることなく、世の中の流れを受けて見直していくことも重要だと思っています。

木村 そうした柔軟さは大切なのでしょう。目標は数字で表すと「必達目標」になりがちなので、一般に数値化を嫌う傾向がありますが、貴社はそんな難しさをよく克服されていると感じます。あと2年でVG2.0の目標年とされる2020年を迎えますが、すでに次の中期経営計画を視野に入れられていますか？

貝崎氏 当社では10年ごとの長期計画を策定していますので、2020年の次の10年を見据えたプロジェクトが来年度頃から始動します。ただ、環境目標だけは今ある2020年目標では対応が追いつかないので、より長期的な目標を今年度中にも策定する予定です。

※ DJSI (Dow Jones Sustainability Indices) / 長期的な株主価値向上の観点から、企業を経済・環境・社会の3つの側面で統合的に評価・選定するESGインデックス。

CSRの意識を社員に浸透させていくために

木村 CSR推進にあたって従業員の意識は非常に大切ですが、社内浸透という点で難しさを感じることは多々あります。カシオでは貴社の社憲にあたるものとして、「創造 貢献」という経営理念をもちます。これをブレイクダウンしたものが創造憲章ですが、現在この創造憲章を見直し、経営理念を実践に結びつけていくための方向性を探っています。

貝崎氏 理念を実践に落とししていくための仕掛けづくりは、どの企業でもほんとうに苦労するところだと思います。オムロンでも、社憲を言えない社員はいませんが、ほんとうの意味で理解して行動に移せるかということとハードルは決して低くありません。各部門で目標を設定してPDCAを回していくものの、全社的な想いに対して現場の温度差を感じることもあります。そこは粘り強くやっていくしかないと思っています。

木村 社員一人ひとりに腹落ちするかどうかというのが一番の肝なのでしょう。社内浸透を目的に、当社では2015年より「CSRリーダー・ミーティング」を実施しています。これは各部門でCSRリーダーを選出し、定期的集めてCSR研修を行うもので、現在本社では約100名のCSRリーダーが活動にあたっています。まだまだ人数が少なく強気に全社を引っ張っていく集団にはなりきれていないものの、今後ローテーションを行ってCSRリーダー経験者をもっと増やし、CSRやSDGsを共通言語に会話できる土壌を徐々につくっていければと考えています。

貝崎氏 素晴らしい取り組みだと思います。社内にCSRの伝道師を置くということだと思いますが、100名もの人材を育成し続けるというのは並大抵のことではないでしょう。当社の場合は、社内の意識浸透を担うものとして、「TOGA (The Omron Global Awards)」と呼ぶ社内表彰制度があります。全世界の社員が「自分たちの取り組みがどのように企業理念を実践し、社会的価値の創造に貢献したか」を発表する取り組みで、エリアごとに選考会を実施し、13の優れたテーマを選出します。最終発表は毎年5月10日のFounder's Day (創業記念日) に本社のある京都で行い、各国の社員が見られるようグローバル配信されます。2017年度は世界で約6,200件、51,000名のエントリーがありました。当社の社員数は約36,000名なので、ひとりが2つ以上のグループでTOGAに参画している計算です。

木村 大変な規模感ですね。最終的なプレゼンテーションでは全世界から選ばれた社員が集まってくるということですね。

貝崎氏 はい。海外拠点の社員も日本滞在中には京都にある立石一真創業記念館を見学するなど、オムロンの原点に触れられるような機会も設けています。海外で現地採用された社員の場合は特に、自部門以外でオムロンがそもそものような会社で何をやっているかが見えにくいのが実際です。こうした機会にオムロンへの理解を深め、社員同士で交流を持つことも重要だと思っています。

木村 受賞したグループには、報奨金のようなインセンティブを設定していますか？

貝崎氏 はい。ただ、エントリーの促進のためではなく、受賞に対する労いの意味が強いです。その他、メダルなどの授与もありますが、海外の社員にとっては、日本に行けることが相当のインセンティブになっていると聞いています。人事上の記録にもTOGAの受賞歴が残るため、実績になるという点でも意義があるかもしれません。最終選考は役員が行いますが、予選レベルでは社内SNSを通して誰でも投票に参加できる仕組みをとっています。TOGAは2012年に開始したのですが、以前は事業成績を問うような発想からなかなか離れきれずにいました。2015年度に企業理念を改定して以後、ようやく馴染んできた感があり、参加する社員の間にもいかにして「ソーシャルニーズの創造をしていくか？」や「社会的課題をいかに解決していくか？」という視点が根付いてきています。

木村 非常に意義ある、オムロンさんならではの取り組みだと思います。当社にも社長賞の制度はありますが、現状ではそこに ESG の要素は加味されていません。非常に大きなヒントをいただきましたので、ぜひ今後の参考にさせていただきます。

社外とのコミュニケーションを強め、CSRの深化へ

木村 社外とのエンゲージメントとしては、オムロンさんでは2017年度ESG説明会を開催されていますね。これはどういう経緯で始められたのでしょうか。

貝崎氏 もともとIR活動は積極的にやっていたものの、IRではどうしても業績中心の話となり、非財務分野が置き去りになりがちです。その対策として、非財務に特化したエンゲージメントの場を新たに設定したのがESG説明会です。2017年12月に開催した第一回目は、人財、ものづくり、リスクマネジメント部門の取り組みを担当役員からご紹介しました。年末だったのにも関わらず160名を超える投資家やアナリストなどの皆様が集まってくださり、予想以上に高い評価をいただくことができました。手探りではありますが、今後も継続していく予定です。

木村 そうした説明会は当社もぜひ検討していきたいです。経営層が社外に非財務を発信していく土壌をつくる意味でも、統合レポート発行はひとつのステップになってくるのかもしれない。最後にカシオのCSR推進についてご意見があればお聞かせください。

貝崎氏 環境対応については、カシオさんは先進的なコミットメントを発信されていると思います。温室効果ガス削減の長期目標として、2013年度に対し2050年度に80%削減という目標を掲げられていますね。当社ではまだ原単位の目標になってしまっているので、今後総量での長期目標の設定に見直していきます。

木村 「2050年度までに80%削減」は以前から掲げていたものの、従来は基準年を2005年度としていたところをより高い目標となるよう基準年を2013年度に見直したのが現在の目標です。簡単にクリアできる目標では決していないので、まだまだ課題が多い中、取り組みを強化していかなければならないと思っています。

貝崎氏 またもうひとつ、今回のように他社事例を扱ったり、有識者を招いたダイアログの開催など、社外の声をレポートに積極的に取り入れていくのはユニークな取り組みだと思います。さらにサプライヤーを訪ねて対話の場をもつなど、サプライチェーンを重視する姿勢も伝わってきます。

木村 レポートへのダイアログの掲載は、外部からの声を社内に共有する意味でも重要と考えています。CSR推進のレベルを上げていくため、今後もさまざまなご意見から学んでいければと思います。本日は誠にありがとうございました。

CSRマネジメント



経営理念とカシオのCSR

社会動向とCSRの歩み

CSR推進体制

カシオのマテリアリティ

ステークホルダー・エンゲージメント

コーポレート・ガバナンス

腐敗防止・コンプライアンス

リスクマネジメント

社外からの評価

経営理念とカシオのCSR

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

持続可能な社会の実現に向けたカシオの挑戦

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

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

カシオでは、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である「カシオ創造憲章」を定めていますが、昨年の創業60周年を契機に、創造憲章を見直す機運が高まりました。創造憲章は全ての従業員にとって「迷った時の羅針盤」たるべきという、社長の強い思いを反映し、現行の創造憲章の精神は継承しつつも、より実践的で、より胸落ちするものとするよう、プロジェクト・チームによる改訂作業が進められています。カシオはまた、グループのすべての役員・従業員が法令・社内規則などを遵守し、倫理的観点から適切に行動するための規範として「カシオグループ倫理行動規範」を定めています。倫理行動規範については、カシオグループを取り巻く社内外の環境変化を踏まえ、人権、サプライチェーンマネジメント、腐敗防止等、国際社会からの期待、要請が高い項目を中心に見直しを図り、改訂を実施いたしました。（2013年6月、2016年11月）

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

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

カシオの環境マテリアリティと中期目標

【1】低炭素社会の実現

【中期目標】

カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を

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

【2】資源循環型社会の実現

【中期目標】

1. 2030年度までに事業拠点の廃棄物の再資源化率100%を目指す。
2. 2025年度までにグリーンスター製品の売上比率90%を目指す。
3. 2025年度までにLCA評価の新機種100%を目指す。

【3】自然との共生

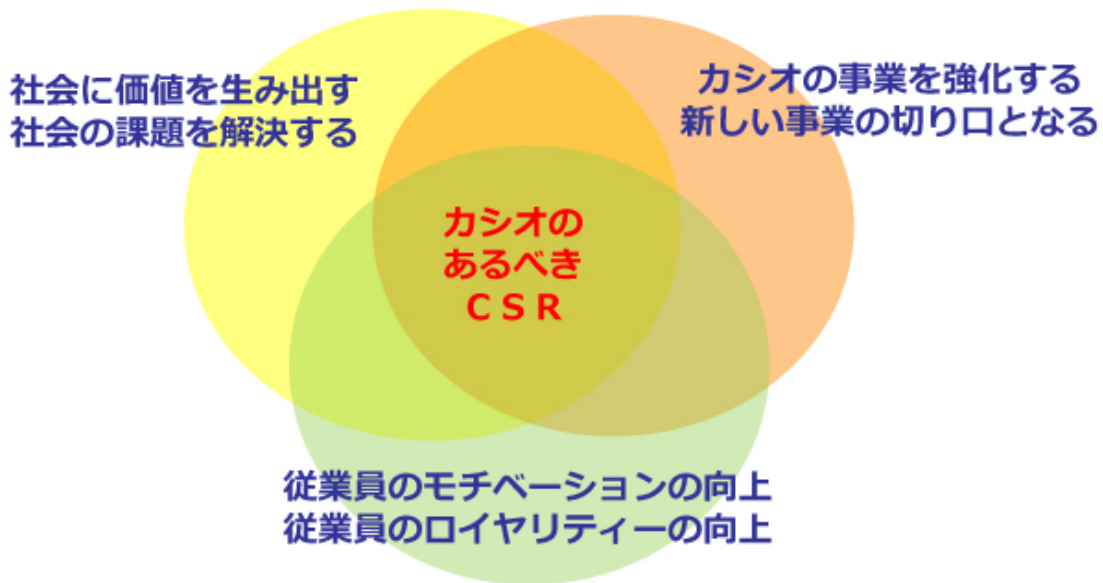
【中期目標】

2030年度までに「持続可能な紙」の使用比率100%を目指す

カシオのCSRのあるべき姿

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

企業価値の向上につながるCSRの推進



CSR中期方針（2017年度～2018年度）

2015年9月に国連において採択されたSDGs（持続可能な開発目標）と同年11月に発効したCOP21の「パリ協定」、また、世界的なESG投資拡大への流れなどを社会背景に、カシオは今後2年間のCSR中期方針を下記のように策定しました。

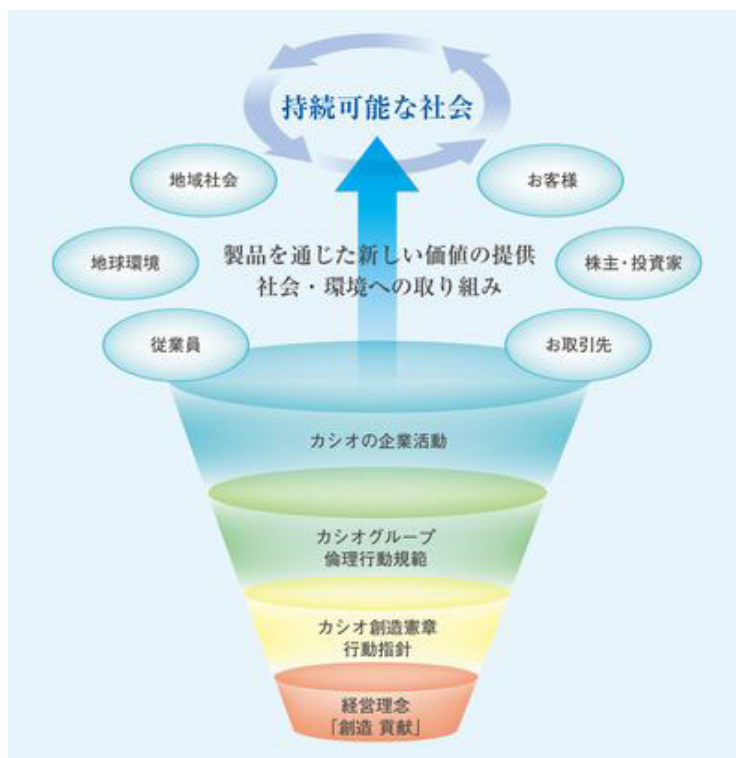
- 事業運営と連動したマテリアリティに基づく社会環境課題の解決に向けた具体的な取組みをSDGs目標と関連付けて推進する
- 長期環境目標に連動した達成シナリオの制定とEMSの実行を通じた環境パフォーマンスの継続的向上を図る
- カシオグループ各社のコンプライアンス/ESG情報の集約と継続的レベルアップによる経営基盤の強化を図る
- カシオグループの全従業員の意識改革/行動変革の促進を図る

これらの中期方針に従い、最重点の課題として以下の3つの課題に具体的に取り組んでいきます。

1. SDGsへの取り組み
2. 中長期環境目標への取り組み
3. ESG情報開示の取り組み

それぞれにKPIを設定し、PDCAサイクルで推進・管理していきます。

カシオのCSR概念図



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、普遍性のある必要を創造[※]します。

第2章 私たちは、社会に役立ち、人々に喜びと感動を提供します。

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

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

[カシオ創造憲章 行動指針](#)

浸透定着への取組み

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

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

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

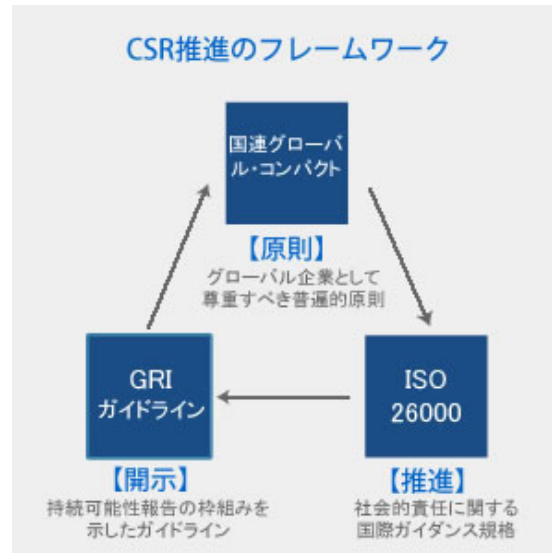
アンケートの結果は、さまざまな浸透定着策の立案に活かされています。

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

CSR推進のフレームワーク

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

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



「国連グローバル・コンパクト」への加盟

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

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

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

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

国連グローバル・コンパクトの10原則

＜人権＞ 企業は、

原則1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

＜労働基準＞ 企業は、

原則3. 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

原則4. あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則5. 児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則6. 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

＜環境＞ 企業は、

原則7. 環境上の課題に関する予防原則的アプローチを支持し、

原則8. 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則9. 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

＜腐敗防止＞ 企業は、

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

2017年度GCNJ分科会参加実績

- ヒューマンライツデューデリジェンス分科会
- WEPs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](#)

SDGsへの取り組み推進

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

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

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

現在、カシオでは、各事業とSDGsの連携を模索しており、当社の事業活動がSDGsとどのようにかかわっているのか、専門家を交え棚卸しを行っているところです。事業活動におけるSDGsがもたらす機会とリスクについては、サステナビリティレポート2019年版において、マテリアリティと併せ公開予定です。

SDGsが事業活動にもたらす機会の事例は、以下のとおりです。

▶ [途上国の子どもたちの数学力向上を目指して ～GAKUHAN活動におけるパートナーシップ～](#)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



社会動向とCSRの歩み

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

1990年代 - 環境経営の定着

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

こうした背景により、環境経営にシフトする企業も多く現れました。

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

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

- CSRマネジメント強化
- 環境対応
- 情報開示
- 社会動向

社会動向

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

カシオの対応

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

2000年代 - CSR経営への転換

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

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

- CSRマネジメント強化
- 環境対応
- 情報開示
- 社会動向

社会動向

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

カシオの対応

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

2010年代 - 経営戦略におけるCSRの推進

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

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

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

- CSRマネジメント強化
- 環境対応
- 情報開示
- 社会動向

社会動向

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

カシオの対応

2010	●	「コーポレートレポート」を改め「サステナビリティレポート2010」を発行
	●	国連グローバル・コンパクト加盟
2011	●	カシオグループ生物多様性ガイドラインを制定
2012	●	ISO26000の現状分析実施
	●	「CSR Communication Book2012」を発行
	●	カシオ環境ビジョンをカシオ環境ビジョン 2050に、カシオ環境宣言をカシオ環境宣言 2020に改訂
2014	●	カシオグループ人権尊重に関する基本方針の策定
	●	持続可能な紙利用のためのコンソーシアムに参画
2015	●	カシオグループ紙の調達方針を制定
	●	マテリアリティを検討
	●	カシオ計算機を対象としてCSRリーダー制度を構築
2016	●	マテリアリティを特定
2017	●	CSRリーダー制度を国内グループ会社に拡張
2018	●	CSRとガバナンスの機能を集約した「サステナビリティ推進部」を新設

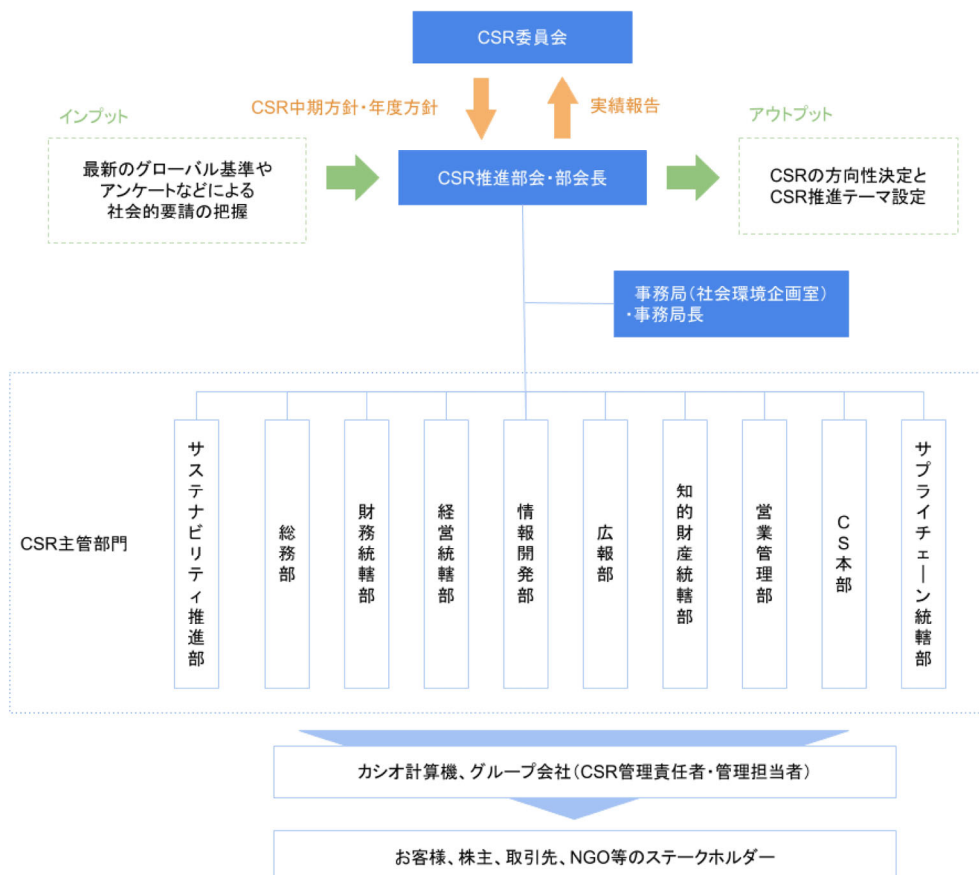
CSR推進体制

CSR委員会とCSR推進部会

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

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

CSR委員会体制



2017年度は、前年度同様、ISO26000の中核主題である「人権の尊重」、「公正な事業慣行」、「人的多様性の向上と活用」「紛争鉱物の不使用」、また新規テーマである「グローバル・コンプライアンス体制の整備」、「EU GDPR（一般データ保護規則）への対応」の6テーマを推進しました。個別テーマにおける推進の状況、及び2017年度実績は以下の通りです。

2017年度の個別のテーマの推進状況、及び2018年度計画

No.	テーマ	2017年度実績	状況	2018年度計画
1	公正な事業慣行〔贈収賄禁止への取組み〕	生産系グループ8社に腐敗リスク評価を実施し、フィードバックにより改善を促進。	継続	生産系グループ29社にて腐敗リスク評価を実施し、フィードバックにより改善を促進。
2	人権尊重確認の仕組作成	営業系グループ29社に「人権課題チェック」を実施し、フィードバックによる改善を促進。	継続	生産系グループ8社に「人権課題チェック」を実施し、フィードバックによる改善を促進。
3	人的多様性の向上と活用	女性活躍テーマ推進、及び働き方改革、シニア社員制度改訂を推進。	継続	女性採用比率・障害者雇用率の向上、ベテラン社員の活躍支援を企画。
4	紛争鉱物不使用の推進	調査方針を設定後、全資材取引先に調査を依頼し、回答を回収。3TGの不使用と調査を完了した取引先が拡大。	継続	6年目の取組において調査方針を設定し、グループ内共有と、全資材取引先に調査を依頼し、実施、回答を回収。
5	(新) グローバル・コンプライアンス体制の整備	前期のグローバル・コンプライアンス調査の回答を分析し、フィードバックを実施。	継続	第2回のグローバル・コンプライアンス調査を実施し、回答を回収。
6	(新) EU GDPR（一般データ保護規則）への対応	社内プロジェクトを立ち上げ、個人データの現状の取扱いを把握し、適合性をチェックし、ToDoリストを作成。	継続	前期に作成したToDoリストにおける優先順位にしたがい、要求事項に対応する対策を実施。

カシオのマテリアリティ

考え方

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

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

KPI・実績

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

カシオのマテリアリティ	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

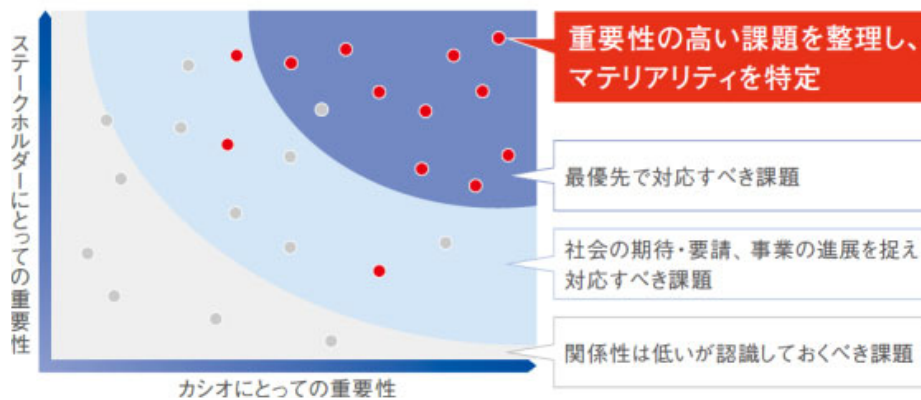
[詳細はこちら](#)

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。

ステークホルダーエンゲージメント

カシオグループの主なステークホルダー

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

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

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

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

具体的な活動

お客様とカシオ <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 	お取引とカシオ <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 	株式・投資家とカシオ <ul style="list-style-type: none"> > 投資家情報 > 個人投資家の皆さまへ
従業員とカシオ <ul style="list-style-type: none"> > 人材活用と職場環境の整備 > 労働安全衛生 > 人権の尊重 	社会とカシオ <ul style="list-style-type: none"> > 社会貢献活動 	環境活動 <ul style="list-style-type: none"> > 資源循環型社会の実現 > 低炭素社会の実現 > 自然との共生

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社であり、取締役会及び監査役会による経営の監視機能に加えて、執行役員制度の充実と社外取締役の役割拡大を通じて、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図っています。

取締役会・取締役

取締役は7名、うち2名は社外取締役で構成し、迅速な経営判断を行えるよう、適正規模の維持を図っており、任期は1年です。

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。

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、複数名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社会貢献視点での意見・提言をいただける有識者を招聘します。

社外取締役2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。社外取締役に対しては、その役割及び機能が発揮できるよう、取締役会付議案件について取締役会事務局から事前説明を行うなどのほか、工場や事業所の視察、主要部門との情報交換の実施など、カシオグループの状況を随時把握できるよう様々な機会を設けています。

社外取締役選任の理由

石川 博一（独立役員）	長年にわたり金融業務に携わるとともに企業経営の経験も有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくため選任しています。
小谷 誠（独立役員）	大学教授としての学識経験とともに大学学長及び理事として大学運営の経験も有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくため選任しています。

監査役会・監査役

現在監査役は3名、うち2名は社外監査役です。監査役会は、事業運営の健全性と透明性を確保するため、監査役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っています。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。

監査役会の構成は、監査役総数の半数以上を社外監査役とし、監査機能の強化を図るため財務・会計に知見を有する監査役を含むこととしています。

社外監査役選任の理由

千葉通子（独立役員）	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を有しており、当社の監査に反映していただくため選任しています。
戸澤和彦（独立役員）	検事、弁護士として長年培われた専門的な見識と幅広い経験を有しており、当社の監査に反映していただくため選任しています。

取締役・監査役トレーニング

取締役・監査役は、その責務や役割を十分に果たすために、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。当社は、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、監査役の役割・責務に必要なレベルアップを図っています。

執行役員制度

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及び監査役が出席する執行役員会で審議し、情報共有及び全社的な調整や対策がスムーズに実施できる仕組みをとっています。執行手続の詳細については業務執行決裁権限規程に定められています。

内部監査

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

指名委員会・報酬委員会

取締役及び執行役員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に、指名委員会、報酬委員会を設置しています。指名委員会では、その審議において役員の候補者を選定するほか、社長等幹部経営陣の後継者計画を策定します。報酬委員会では、取締役会の委任を受け取締役及び執行役員の報酬について協議のうえ決定します。当社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は以下のとおりです。

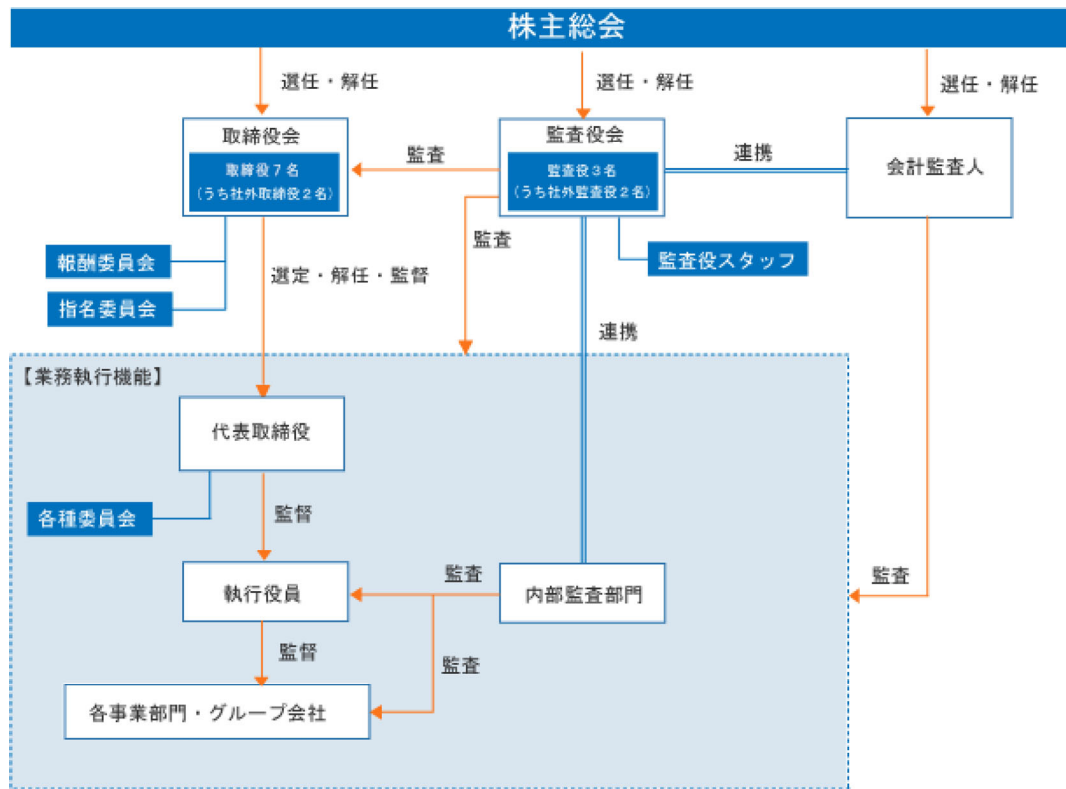
役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額	対象となる役員の員数
取締役（社外取締役を除く）	370百万円	基本報酬258百万円 賞与112百万円	9名
監査役（社外監査役を除く）	13百万円	基本報酬13百万円	2名
社外役員	34百万円	基本報酬34百万円	4名

当社の役員ごとの連結報酬等の総額等は以下のとおりです。

氏名	連結報酬等の総額	役員区分	連結報酬等の種類別の額
櫻尾和雄	141百万円	取締役	基本報酬99百万円 賞与42百万円

（注）連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



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、以下の通り、業務の適正を確保するための体制を整備しております。

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
 - (1) 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。
 - (2) 職務の遂行に係る各種法令を遵守するべく、必要に応じて方針・規程・規則等の文書類を整備し、CSR委員会を始めとする各種委員会での審議・検討を経て、ルール周知・徹底を図る。
 - (3) 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。
 - (4) 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。
 - (5) 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

- (1) 経営に重大な影響を及ぼすリスクについては、「リスク管理規程」に基づき、CSR委員会の下で関連部門と事務局が一体となって推進する体制を確立する。
 - (2) 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
- (1) 当社及びグループ会社の経営上の重要案件は、当社の取締役及び監査役が出席する取締役会で審議・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。
 - (2) 業務執行上の重要事項については、当社の執行役員、取締役及び監査役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。
 - (3) 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。
 - (4) 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
- (1) 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。
 - (2) 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。
 - (3) 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. 当社監査役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からの独立性に関する事項
- (1) 監査役の職務を補助すべき使用人を任命する。
 - (2) 監査役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、監査役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役に報告をするための体制
その他監査役への報告に関する体制と監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- (1) 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、遅滞なく当社監査役に報告する。
 - (2) 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役に報告する。
 - (3) 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、当社監査役に報告する。
 - (4) 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、当社監査役の要請に応じて必要な報告及び情報の提供を行う。
 - (5) 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役に報告する。
 - (6) 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役に報告する。
 - (7) 当社監査役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。
 - (8) 当社監査役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。
 - (9) 当社監査役は、当社内の重要な会議に出席できる。
 - (10) 当社及びグループ会社の重要な稟議書は決裁終了後、当社監査役に報告する。

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](#)

公益通報ホットライン

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

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

通報件数は、2017年度は7件ありました。その内2件は「横領」という犯罪行為に関するものでしたが、調査の結果、いずれのケースでも横領の事実認定には至りませんでした。しかし、不正の余地のある業務プロセスは確かに存在したため、改善を図り不正発生の防止策を講じております。また、ハラスメントも4件ありましたが、内1件は事実認定に至らず、残り3件はいずれも被通報者への処分（厳重注意及び通報者への謝罪）をもって終息しております。

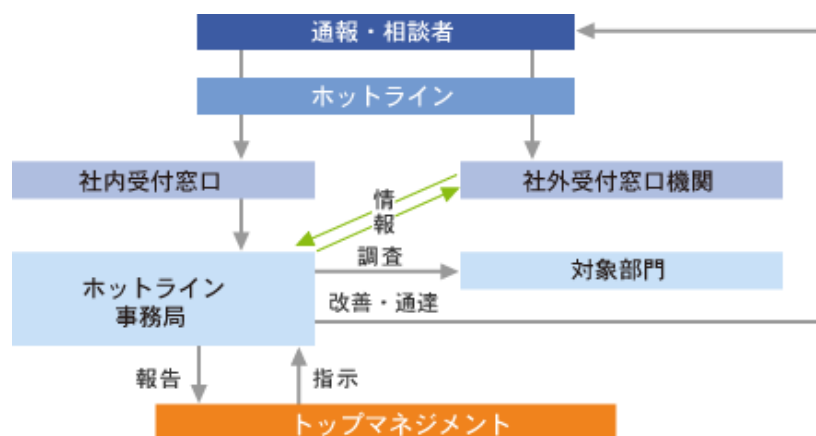
2015年4月より公益通報の社外窓口の委託業者を変更いたしました。これによって英語と中国語によるウェブ相談・通報と、英語による電話相談・通報も可能になり、海外グループ会社からの通報にも対応が可能になりました。また本制度の浸透定着をより充実化すべく、社内に設置した公益通報者保護のホームページ上で英語と中国語の言語対応を行い、海外を含めたグループ従業員への理解の促進に努めました。

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

2017年度 公益通報実績

通報内容内訳	セクハラ・パワハラ	横領（の疑い）	プライバシー侵害
件数	4件	2件	1件

公益通報ホットラインの設置



輸出管理

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

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

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

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

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

2015年7月に、カシオ本社において該当品のイランへの無許可輸出1件（総額\$37.62）が発覚しました。直ちに経済産業省へ一報すると同時に違反原因の究明と再発防止策の立案に着手しました。違反原因は当社のITシステムの運用上の問題と受注担当者的人為的ミスと判明しましたので、再発防止対策を実施し、9月に経済産業省に最終報告を行い、11月に社長名での報告書提出をもって本件は収束いたしました。

当社は本違反を真摯に反省し、再度同様の違反が起きないように再発防止に努めます。

2016年10月に経済産業省の法令遵守立入検査を受けました。取引審査や顧客チェックの管理手法について改善のための指摘を2~3受けましたが、全体としては良好に管理・運営しているとの評価をいただきました。

また、その指摘事項を受けて、2017年6月に「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）」の改正及び細則の改定を実施し、経済産業省に受理いただきました。

独占禁止法・景品表示法など遵守の取り組みについて

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

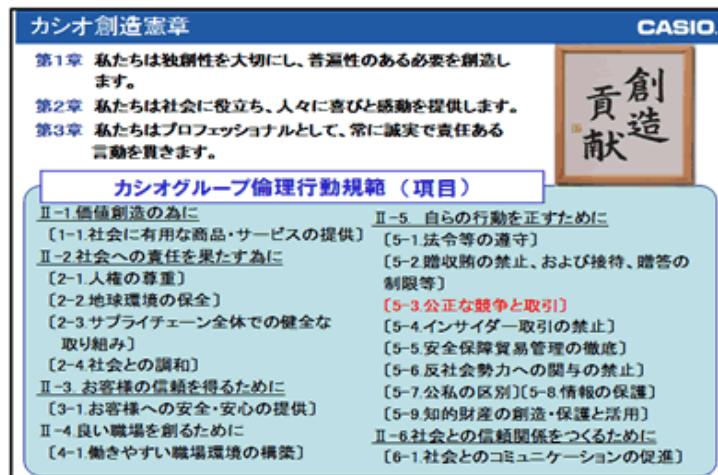
2014年の景品表示法改正により社内管理体制の整備強化が要請されておりますが、当社では全社関連部門の参画による景表法遵守委員会を設置、自主管理規定の整備や社内イントラネットを活用した教育等の啓発活動を行うと共に、対応相談窓口による指導やお客様から寄せられたご意見のフィードバック、関連部門での自主監査実施、改善事例の共有化等の活動により商品の適正な説明表示を行うように努めています。

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

また、教育活動として国内各営業拠点への社内講師派遣や海外市場での競争法コンプライアンス確保の為、海外営業部門への異動者に対し社内講習を継続実施しています。

さらに、専任部署による定期的なモニタリング活動として、不公正な取引および独禁法等に抵触する行為がないかを内部検証すると共に、当社の発信する広告宣伝・カタログやホームページ等の製品情報に関しお客様に対し誤解を与える可能性のある表示がないか確認を行うことにより、適切な製品情報の提供に努めています。

カシオ営業コンプライアンスカード（改訂版）



下請法遵守の取り組み

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

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

2017年度は、社内講習をグループ全体で3,835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33人が参加し、遵法意識や必要な知識の定着を図りました。また社内講習では、実際の下請取引の場面を設定し、より具体的に業務と関連付けた学習内容とすることで、一層の理解を図っています。また、グループ会社によってはその取引実態に合った独自の教材を作成し研修を行うなど、さまざまな工夫をしながら理解の促進を図っています。

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

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

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

2016年度における下請法運用基準の改正、振興法・振興基準の改正等を踏まえ、より一層の適正取引の推進とパートナーとの価値創造に向けた取り組みに努めていきます。

カシオでは、当該年度、下請法に関する勧告・罰金はありません。

腐敗防止の取り組み

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

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

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

2016年度の販売系グループ会社の調査に続き、2017年度は、生産系グループ会社8社を対象に腐敗リスクの棚卸を行い、洗い出した課題について、事務局がリスク分析し各グループ会社に結果のフィードバックを行い、グループ会社への改善を促しています。

本調査ではトランスペアレンシー・インターナショナルの世界腐敗指標を参考とした自国の腐敗リスクの理解や、腐敗防止の教育の機会、またファシリテーションペイメントへの認識等において、多少の格差が見られましたが、カシオは今後もこの仕組みを用いて腐敗防止の取り組みを継続して推進していきます。

税務

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

税務についても同様に、移転価格税制・タックスヘイブン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。

リスクマネジメント

リスクマネジメント

基本方針

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

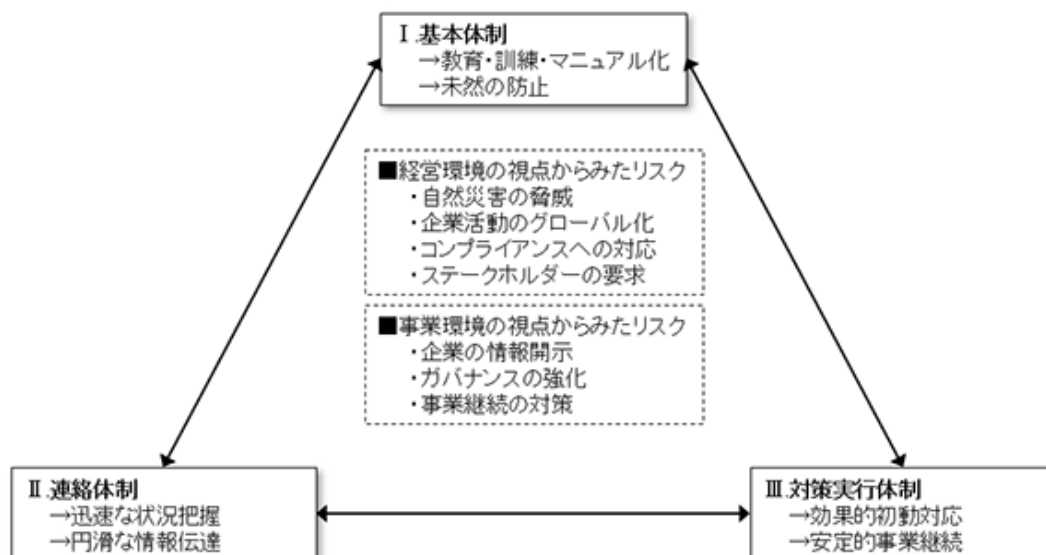
リスク管理体制

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

今後の体制構築

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

1. 基本体制
全社リスクマネジメントの基礎となる教育・訓練・各種マニュアルの再整備を行ない、損失発生時の未然の防止、発生時の会社事業への影響の最小化を図ります。
2. 連絡体制
円滑で、かつ迅速な状況把握を行ない、経営層や関係部署へ迅速な情報伝達を可能にすることで、事業の継続とステークホルダーへの要求に応える仕組みを整えます。
3. 対策実行体制
万一の損失発生時に効果的な初動対応、ならびに適切な意思決定が実行される、万全な体制を想定し、構築することで安定的な事業の継続を現実のものとしめます。



事業継続計画（BCP）の取組み

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

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

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

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

システムの災害対策

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

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

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

情報セキュリティ

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

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ち出しや社外へのメール送信の制限、あるいは情報の廃棄方法などに関して、社内ルールを整備し教育・啓発を実施することにより意識向上を図り、対策強化を行っています。

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

情報セキュリティ関連の認証取得と取組み

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



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



JQA-IM0536

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社内情報システムならびにカシオグループ内ネットワークインフラ

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

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

製品安定供給の方針

1. ITを駆使し、サプライチェーン（部材調達～生産～物流～販売～サービス）の最適化により、生産リードタイムの短縮と計画実行精度を向上させる
2. 部材供給企業と良好な協力関係を構築し、安定した材料調達を確保する
3. 生産活動における様々なリスク要因に対して柔軟性を確保する為に
 - 1品目2拠点（以上）での生産体制構築
 - カシオグループ工場の複数品目生産化と少量多品種生産対応能力の向上
 - 主要機構部品製造のインハウス化、インライン化を推進する

需要の変化に素早く対応する供給ネットワーク

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

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

この活動は、出荷精度の向上、生産リードタイムの短縮、不用資産の圧縮に必要、不可欠なシステムとなります。

特に、山形、中国、タイの多拠点で生産を行っている時計事業においては、各エリアでの環境変化へ迅速な対応が求められますが、SCMの円滑な運用により、標準化されたITツール、生産設備を配備し、適切な供給能力の配分が可能となります。

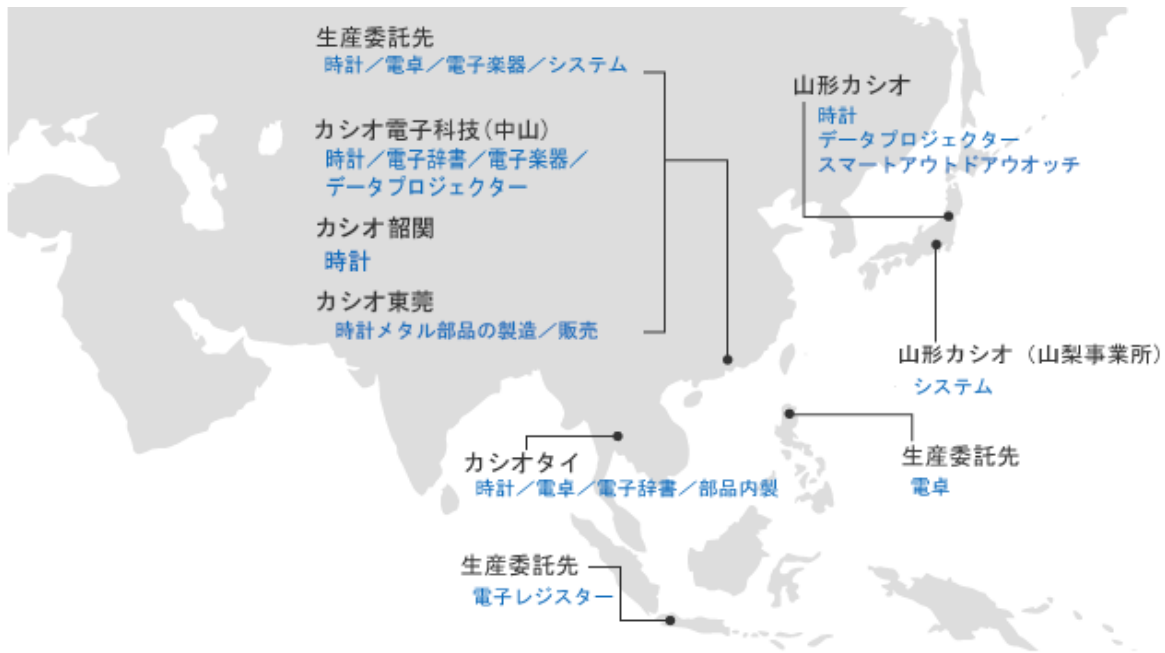
今後も、他の製品ジャンルでの複数拠点生産にあたり、より高度なSCMの構築を実現していきます。

生産リスク分散とコア部品内製化

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

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

品目別の生産拠点体制



生産拠点の紹介

カシオタイ

2012年に立ち上げたタイのコラート新工場（ナコンラチャシマ県）は、洪水被害を受けにくい高台に位置し、BCP（事業継続計画）の視点からも、またグローバルな生産拠点政策におけるリスク分散の方針からも、カシオグループの主要生産拠点の1つとして位置づけ、生産規模の拡大と生産機能の拡張を図っていきます。2014年度には、多品目でのさらなる安定供給を図るため、敷地内に新設した第三工場にて、電卓と電子辞書の生産、供給を開始いたしました。



カシオ東莞「卡西欧鐘表（東莞）有限公司」

2015年に立ち上げた卡西欧鐘表（東莞）有限公司は中国広東省東莞市に位置し、日本、東南アジア及び中国内のグループ拠点に時計メタルケースを供給しています。カシオグループ拠点初のメタル部品加工工場として加工技術（切削、研磨）の蓄積、新技術開発に取り組んでおり、主に高価格帯用のケースを製造しています。

カシオ韶関「卡西欧電子（韶関）有限公司」

2016年に時計の組立工場として立ち上げた卡西欧電子（韶関）有限公司は、中国広東省韶関市に位置し、デジタル普及価格帯、及び定番モデルを中心に時計主力工場の一つとして安定した生産規模を維持しています。

社会活動 行動目標・実績

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

2017年度の目標とKPI	2017年度実績	評価	2018年度の目標とKPI
<p>製品の安定供給に向け、中国集中リスク回避を継続的に推進。 グローバル最適生産を目指し自社拠点ものづくりの見直しを実施（自動化、効率化） 部品の内製化拡大。</p>	<p>中国時計生産の安定化を図るため、カシオ韶関を設立、生産開始。 一方で、中国集中リスク分散のためのタイ工場増強及び日本生産の拡大により中国生産比率は2013年度83% →2017年度63%に減少。 カシオ東莞の時計メタルケース加工の内製化推進により、部品の安定供給、加工ノウハウの蓄積に寄与。</p>	○	<p>製品の安定供給に向け、中国集中リスク回避を継続的に推進。 山形カシオ(マザー工場)にて時計専用新工場稼働開始し、自動組立ラインとして国内生産の効率化拡大を推進中。 また、全てのエリアにおいて、部品の内製化拡大。</p>

社外からの評価

「カシオ サステナビリティレポート2018」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、ならびに山形カシオでの視察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としたPDCA（マネジメント・サイクル）が進められており、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・対応などを5段階でたずねるアンケートの回答選択肢の段階設定を改定し、国内225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14社に訪問調査を行い、資材調達方針説明会において表彰・事例紹介するなど、把握と可視化を続けたこと。特に、アンケートの回答選択肢の段階設定の改定は、業界のデファクト・スタンダードとなりうる水準であると高く評価します。今後は、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体制が進化することを期待します。
- 人権の尊重について、「人権尊重に関する基本方針」と独自の「人権チェックツール」を制定し、グループ各社の人権課題チェックへの回答の集計結果に基づくフィードバックを継続していること、また、「贈収賄禁止ガイドダンス」と「贈収賄禁止マニュアル」を定め、海外グループ会社における取り組みの実態把握にも着手したこと。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、これらのガイドラインやツールが現場においてさらに有効に活用されるよう、管理職層の目標や評価基準への組み込み、CSR推進リーダー制度との連動を含め、日常のマネジメントにおける推進体制が整備されることを引き続き強く期待します。

取り組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

- 全社的なCSR推進体制について、CSR委員会の構成員を取締役・監査役・執行役員に変更したこと、マテリアリティの高い項目とKPIを設定し定量的に進捗管理されていること、国内外の主要各社でCSR推進リーダーの配置が進められていること、国内外のNGOとの協働が増えつつあることを評価しつつ、今後は、CSR委員会の議事内容を拡充し、SDGsを視野に近未来への価値創出を促すとともに、推進リーダーによる現場レベルでの取り組みを促すためにも、経営層からのメッセージを多言語に翻訳して世界各国の現場に伝え、多様な現場で働く従業員が、本社や各国の拠点での動向を早期に、かつ深く理解する機会が増えることに、強く期待します。
- 中長期的な環境経営方針と環境マネジメントの推進体制について、GHG排出量を2050年度までに13年度比で80%減ならびに30年度までに同26%減という長期目標を明示するとともに、「低炭素社会の実現」「資源循環型社会の実現」と「自然との共生/生物多様性の保全」の3項目を重点課題とした取り組みを進めていること、特にタイではバス通勤により年間1567t-CO₂の削減を実現したことを評価しつつ、スーパーグリーンスター製品の新規認定が行われなかったことを憂慮します。今後は、長期的なGHG削減ロードマップを策定するとともに、再生可能エネルギーの使用拡大、グリーンスター製品の 카테고리 拡充、廃棄時のリサイクル率向上など、顧客の力も借りて中長期目標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、NGOとの協働モデルが増えつつあること、国内の主要拠点での調査にもとづき、保全活動が始まりつつあることを評価しつつ、今後は、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、身近な生物多様性保全に向けて、従業員と地域住民との連携・協働が促されることを、引き続き強く期待します。

- 働き続けやすさの向上について、育児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4.85%に達したことを評価しつつ、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の改善に、引き続き強く期待します。
- 山形カシオにおける取り組みについて、プレミアム・プロダクション・ラインを担う女性従業員の高度な技能を育成し評価する制度を設けていることを評価しつつ、今後は、導線や照度などの改善により生産性に与える影響も研究するとともに、全従業員による環境や安全に対する取り組みがボトムアップで推進されることを期待します。

一層の努力が求められる点

- グループ全体の人的多様性の向上と活用について、方針・目標・計画や推進責任者が設けられておらず、グローバル人事会議も開催されていないこと、KPIも「守り」の指標のみにとどまっていることを憂慮します。今後は、2020年代に向けて、部門・法人の枠を超えたグローバルな人的ポートフォリオの想定を早急に具体化し、世界各地で採用された人々の育成・交流・評価を統合的に推進する体制や、各国のナショナルスタッフも把握できる人材データベースの拡充など、人的な多様性を積極的に活用できる戦略と体制の整備が進むことを、引き続き強く期待します。
- 障害を持つ従業員の雇用について、法定雇用率をグループで上回ったことを評価しつつ、今後も、四半期ごとの定期面談の実施や時差通勤制度の導入によって改善を進めるとともに、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、グループ各社を含む取り組みやデータを積極的に紹介し、総合的な報告書としての精度を高めることを、引き続き強く求めます。

IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所] 代表者 川北 秀人

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

▶ <https://blog.canpan.info/iihoe/> (日本語のみ)



SRIの状況

Dow Jones Sustainability Indices

DJSIは、世界の金融指数を提供する米国のS&P Dow Jones Indices社と、社会的責任投資に関する調査・格付け企業であるスイスのRobecoSAM社が共同で開発した株式指標で、経済・環境・社会の3つの側面から、企業の持続可能性（サステナビリティ）を測定するものです。カシオ計算機は、2018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 ACWI ESG Leaders Index

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



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

モーニングスター社会的責任投資株価指数

カシオ計算機は、モーニングスター株式会社（日本）が国内上場企業のなかから社会的に優れた企業と評価する150社を選定し、その株価を指数化した「モーニングスター社会的責任投資株価指数（MS-SRI）」に2004年9月から継続して組み入れられています。



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。



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。



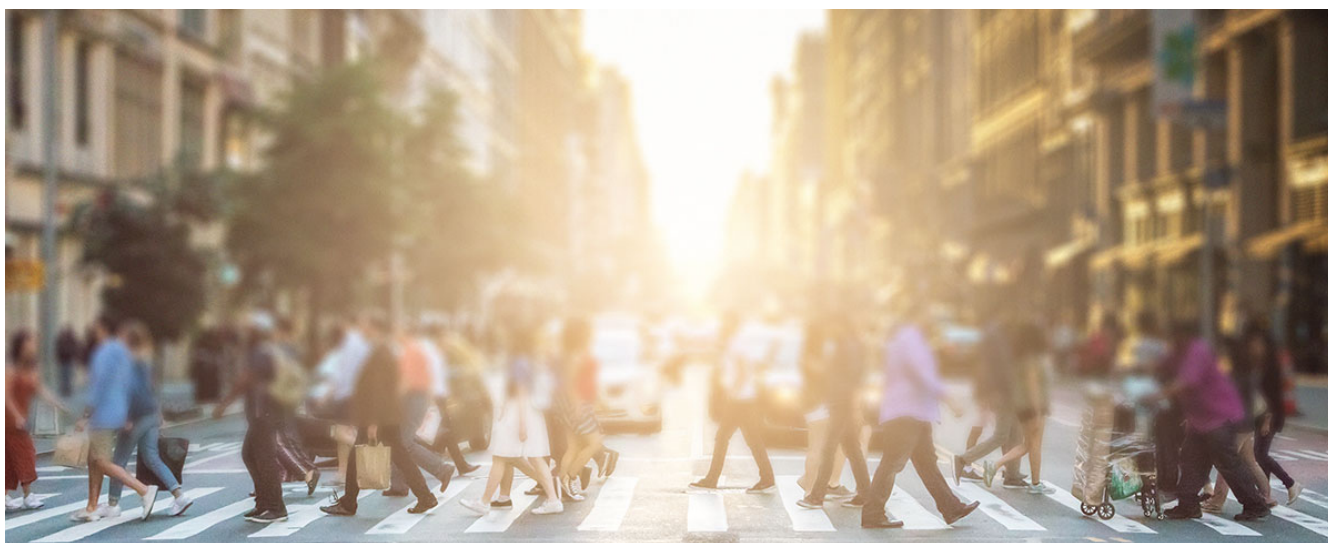
その他

健康優良法人

経済産業省と日本健康会議が主催する、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。カシオは、2018年2月20日に認定されました。



社会性報告



品質保証

お客様満足度向上活動

知的財産への取り組み

サプライチェーン・マネジメント

人材活用と職場環境の整備

人材育成

労働安全衛生

人権の尊重

社会貢献活動

品質保証

考え方

社会的背景

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



カシオグループにおけるリスクと機会

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

カシオは、お客様に喜ばれる製品・サービスを提供するのはもちろんのこと、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

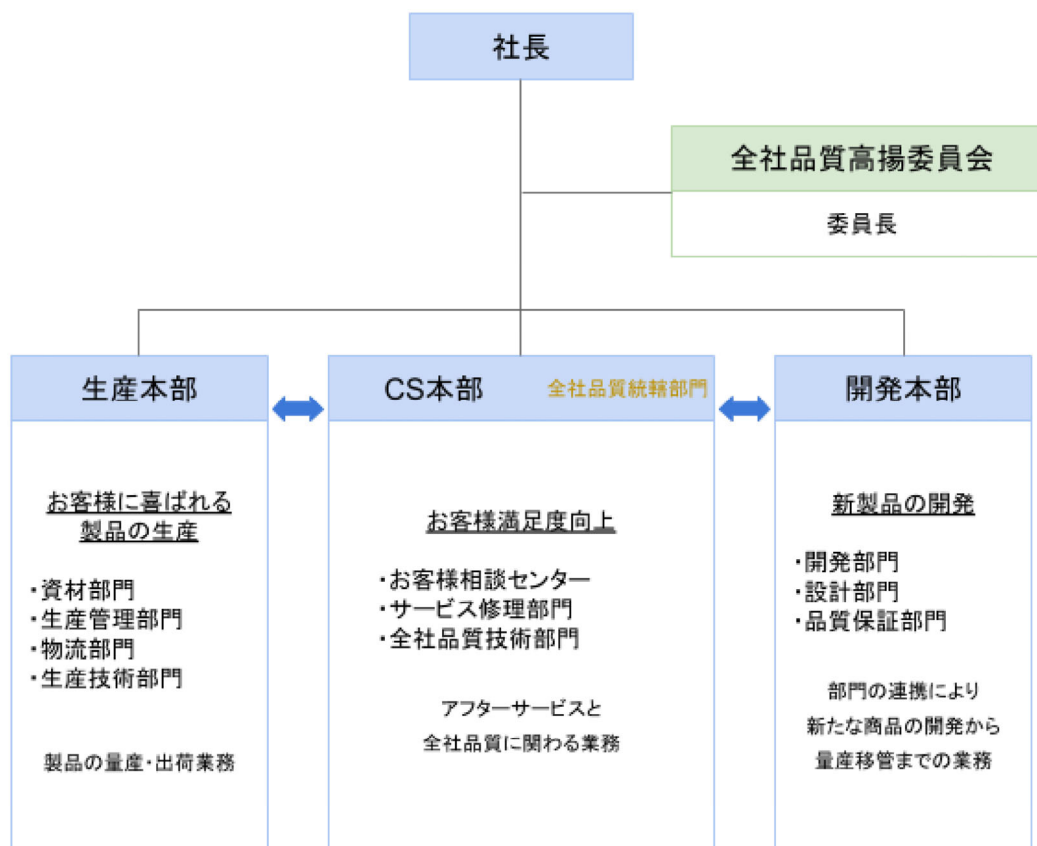
- お客様に感動され、喜ばれる商品とサービスを提供し、高い信頼と安心を得る事により、良い企業イメージをつくり出します。
- お客様からのご要望・ご相談に誠実・迅速に対応し、お客様の大切な声を商品とサービスに活かします。
- 全ての業務プロセスにおいて、5ゲン（現場・現物・現実・原理・原則）主義に基づいて行動し、業務の基本を守ります。
- 品質保証活動を信頼できるデータで定量的に把握、分析し、継続的な改善に繋がります。また、問題の共有化と未然防止、再発防止ができる品質情報体制をつくり上げます。

マネジメントアプローチ

体制

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

品質保証体制



全社品質統轄部門として、「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、全部門が協力して、品質の確保に取り組んでいます。

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

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

ISO9001認証取得一覧

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

社会活動 行動目標・実績

2017年度の行動目標・計画	2017年度の実績	評価	2018年度の行動目標・計画
社内・安全設計基準の体制強化。	社内・安全設計基準の体制強化 新たな基準の策定	○	社内・安全設計基準の体制強化。
再発防止の徹底。	再発防止の徹底により再発案件 なし	○	再発防止の徹底。
新規問題の撲滅。	安全設計基準及び安全審査の徹 底により新規問題なし	○	新規問題の撲滅。
品質管理体制強化。	構造改革による体制強化の実施	○	-

活動実績

安心してお使いいただくために

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

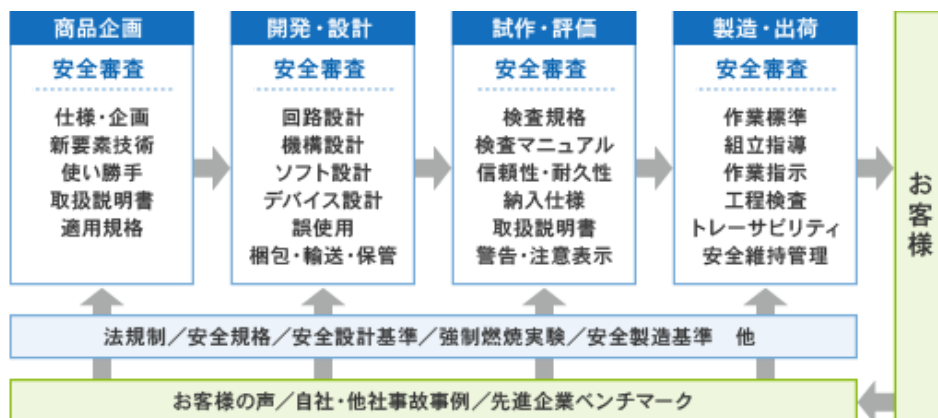
※ 安全審査：カシオ安全設計基準に基づき設計審査を行うこと

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

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

製品安全に関する基本方針

製品安全体制

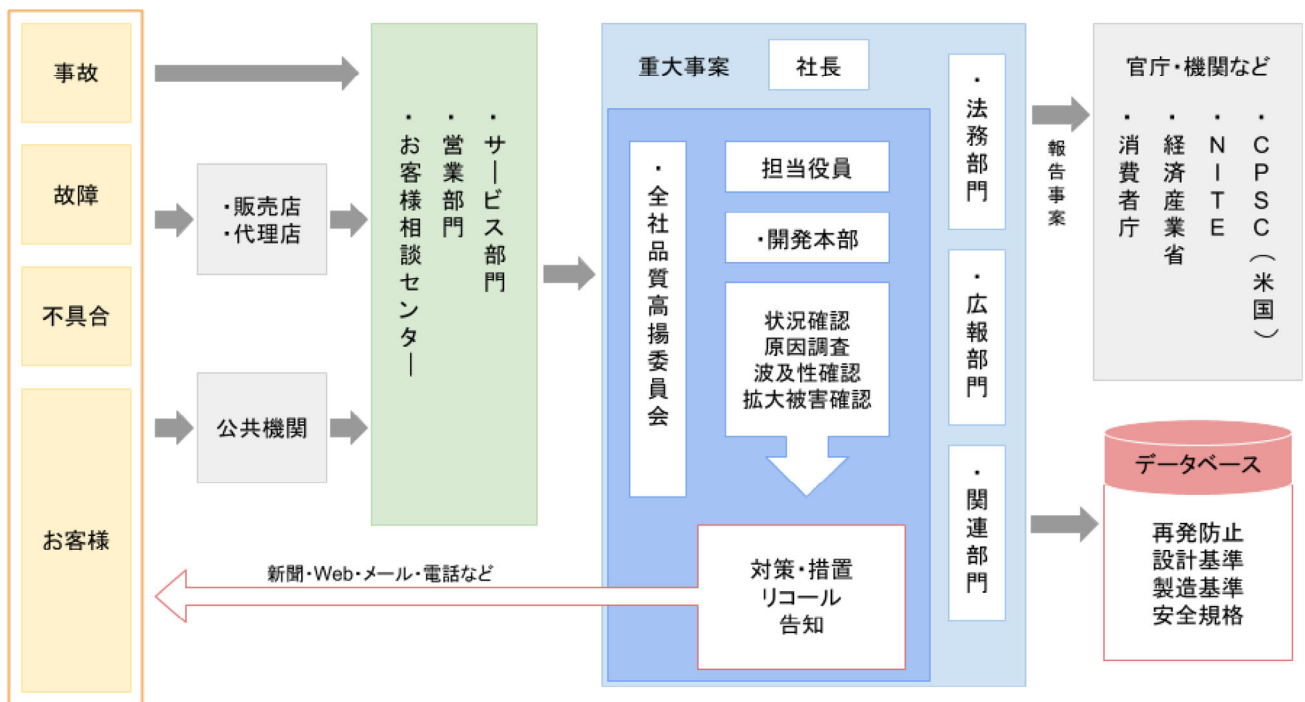


また、2007年5月14日に施行された改正消費生活用製品安全法[※]の精神と主旨に則り、「製品安全に関する基本方針」を取締役会で決議し、それに基づき実際にとるべき行動を明確にした「製品安全に関する自主行動計画」を策定しています。

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

2017年度は、「製品安全に関する重要なお知らせ」に記載すべき不具合等の発生はありませんでした。

製品事故・品質問題発生時の対応フロー



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

お客様満足度向上活動

考え方

社会的背景

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

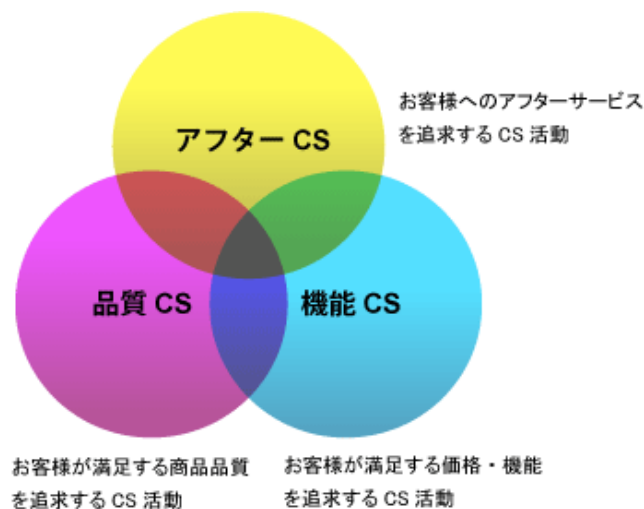


カシオグループにおけるリスクと機会

商品のコモディティ化が進み、製品の機能だけでは他製品との差別化が難しくなっています。お客様の声をいち早く汲み取り商品の改善につなげる、あるいはお客様の不満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。

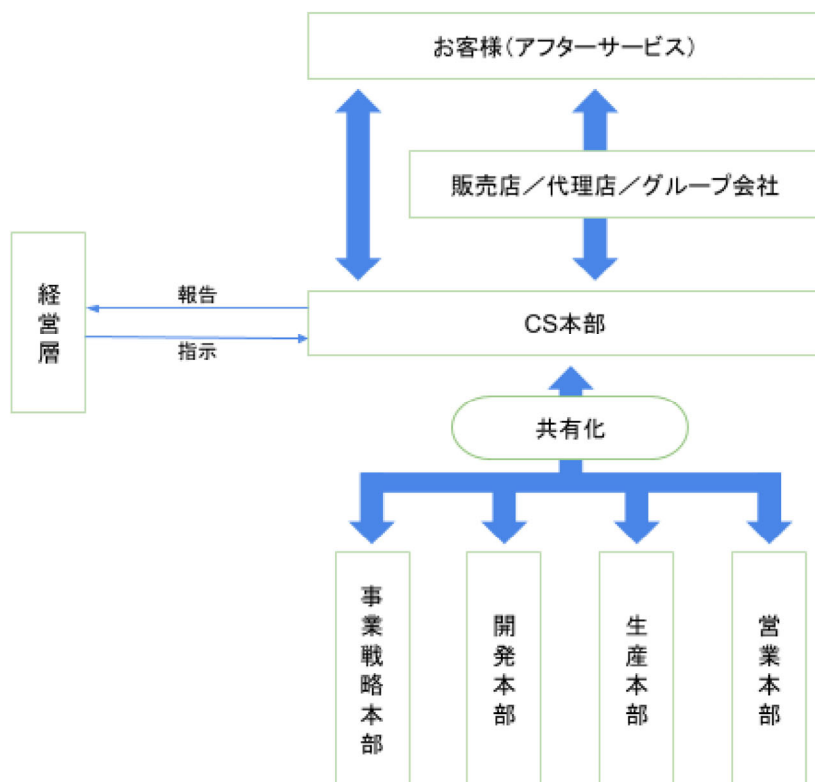
更に国内外のお客様から寄せられたご相談や製品の不具合の情報を収集・分析し、問題の早期発見・早期対応・再発防止に努めています（品質CS）。

マネジメントアプローチ

体制

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

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



社会活動 行動目標・実績

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

2017年度の行動目標・計画	2017年度の実績	評価	2018年度の行動目標・計画
CSアンケートを活用したお客様満足度と利便性向上の継続推進。	<p>Web修理受付サービスの修理完了品コンビニ店頭受取りサービス稼働。</p> <p>秋葉原サービスステーションでの時計電池交換クイックサービス土曜日実施開始。</p> <p>電子辞書修理料金改定。</p>	○	CSアンケートを活用したお客様満足度と利便性向上の継続推進。
グローバルコールトラッキングシステム拡大として欧州とアメリカを計画し、お客様の声の共有化を推進。	<p>アメリカについて新システムを2018年3月に導入し稼働しています。</p> <p>欧州は個人情報保護法への対応もあり2018年度以降の推進としています。</p>	○	個人情報保護法制に対応したUK含む欧州のグローバルトラッキングシステム拡大を計画し、お客様の声の共有化を継続推進。
蓄積された「お客様の声」を元にお客様視点での情報発信の仕組みを確立。	各拠点で異なっていたデータ形式の統一化を実施し、社内共有を実現（海外）。	◎	よくあるご質問の充実化を図り、ユーザー目線のサポートWebサイトの構築。
	「お客様の声」を分析、お客様視点での情報発信を行える基盤を確立。サポートWEBサイトの改善等に展開（国内）。	○	チャットサポート導入による「お客様の声」の蓄積拡充とお客様視点での情報発信の継続推進。

活動実績

国内お客様相談窓口としての取り組み

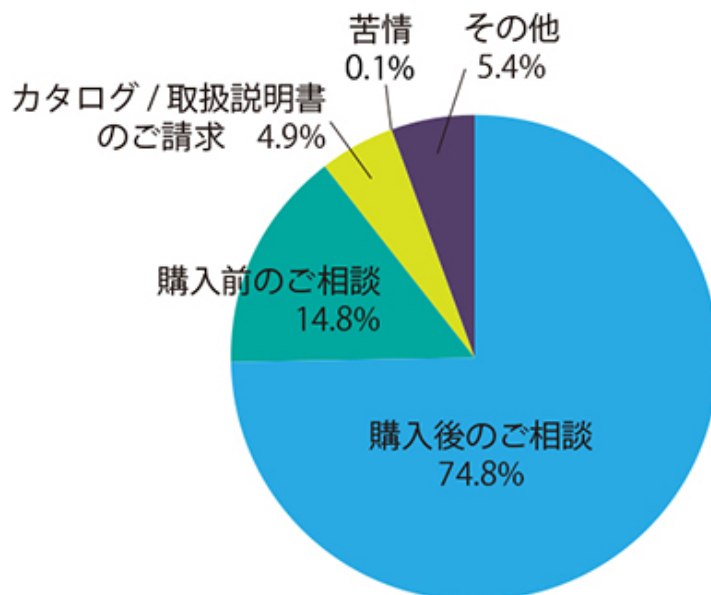
当社は、カシオ製品に関するお客様からのお問合せにお応えするために、1981年にご相談窓口を開設しました。現在も、「お客様相談センター」として、カシオ製品を通じてお客様にご満足いただけるよう、商品知識の習得や応対品質向上に継続して取り組んでいます。また、「お客様の声」を社内の関係部門に確実にフィードバックすることで、製品創りやサービス開発に「お客様視点」を積極的に反映できるように働きかけています。

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対応の基本として取り組んでいます。同時に、ご質問に単純にお答えするのではなく、お客様ひとりひとり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、多様化するお客様のニーズに合わせ、従来の電話やメールによる対応に加えて品目によってはチャットサポートを導入、リアルタイムでのお客様対応を開始します。さらに、窓口対応に対する満足度調査を定期的実施、改善を行うことで、常に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」の分析に基く、「お客様視点による改善」にも積極的に取り組んでいます。特にスマートフォンの普及による社会環境の変化に合わせ、サポートWEBサイトにてお客様が自己解決出来るようなサービスコンテンツの提供に努めています。また、今後は取扱説明書との親和性や連動性を高めながらサポートWEBサイトの充実を図って行きます。



ご相談件数、内容別内訳（2017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

海外のサポートセンターとの連携

海外お客様相談窓口では、海外各地の現地販売会社にあるカスタマサポートセンターと連携を取りながら、対応しています。

特に、お客様の個人情報の適切な取り扱いについて、各国の法制に確実に対応する必要があり、現地のサポートセンターだけではなく、必要に応じて法務部門などともコミュニケーションを密に取り組んでいます。

また、それぞれの地域にあったコミュニケーションツールでの対応にも取り組んでおり、中国に加えて、アメリカでもチャット対応を開始しました。

品目	2017年度	
	海外	国内
時計	56.0%	40.1%
デジタルカメラ	11.8%	9.2%
電卓	12.2%	3.4%
その他コンシューマ製品	12.4%	28.0%
システム機器	7.6%	19.3%
計	100.0%	100.0%

ご相談件数、品目別内訳（2017年度 海外/国内）

国内CS活動

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

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

お客様の利便性の追求

2015年より稼働しているWebからカシオへ直接修理を依頼できる「Web修理受付サービス」で支払い方法としてオンライン決済を選択されたお客様は、修理完了品をコンビニ店舗で受け取れるサービスを導入しました。従来の「Web修理受付サービス」では、修理完了品の受け取り方法は自宅発送、または、カシオテクノサービスステーションでの受け取りのみでしたが、今回、ファミリーマート社とサービス連携を図ることで、全国のファミリーマート約16,000店舗で、修理完了品をいつでも手数料無料で受け取ることが可能となりました。これにより、受け取り時間に家にいなければならない時間的制約や、再配達手配の煩わしさ、特に女性のお客様視点からの自宅を知られたくないというプライバシー視点からの不安などを解消しました。

また修理の申し込みの際に製品名と症状を選択すると該当する故障と勘違いしやすい事象を自動で表示させる新たな機能を付加し、お客様ご自身での自己解決の促進を図っています。

おためしください表示機能（例）

— 故障ではない可能性がありますので、以下の方法をおためしください。 —

■ 症状選択：液晶表示不良、または針止まり

■時計に内蔵されている二次電池の充電量が不足してしまうと、時計の機能が使えなくなったり、液晶が消えてしまったり、針が止まってしまったり場合があります。一度止まってしまうと動き出すまでに長時間の充電が必要になります。以下の方法で動き出すかおためしください。

手順① 晴れた日の窓際に、ガラス面全体に光が当たるように置きます。
手順② 3時間程度待ち、正常に動作していることを確認します。
注意：時計が動き出すまでの目安です。満充電までの目安ではありません。

※時計本体が約-10℃以下または約60℃以上になると充電できません。



概算修理料金画面へ進む >

ためしてみる
(製品検索画面へ戻る)

製品名：GPW-1000 症状：針止まり を選択した場合

また、サービスステーション店頭での時計のクイック電池交換サービスも、秋葉原サービスステーションでは、今までの平日、月曜日～金曜日の実施に加えて、土曜日のサービス提供も開始しました。

修理料金に関しましても、分かり易さの追求と、ご納得いただける料金設定に日々取り組んでおります。2017年11月には、電子辞書について、一律定額制の修理料金体系から、症状別の定額制へと修理料金を改定しました。

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

信頼できる技術

お客様の信頼や時代の変化とともに変わるニーズに応え、また日々進化し続ける製品機能に即応し、ご満足いただけるサービス品質を実現するため、技術研修を通じて修理技術・商品知識・窓口対応の各スキル向上に努めています。カシオ製品の修理を担っているカシオテクノでは、国家資格の時計修理技能士検定1級・2級の取得をはじめとした公的資格及び専門資格の取得、語学研修などに力を入れています。幅広い資格の取得を促進することで、修理技術だけでなくお客様への接客対応能力や商品知識に優れた従業員を育成し、お客様へより質の高い、きめ細かいサービスを提供できるよう努めています。カシオは従業員一人一人が、高い技術力の習得と心からお客様に喜ばれ信頼される人格形成に錬磨し、弛みない努力が続けられてこそ、お客様に安心と感動を与えるサービスをお約束できるものと考えています。



拠点集合技術研修

海外CS活動

海外におけるカシオブランド商品のアフターサービス業務は、現地グループ会社12社および修理協力会社の967社の合計979社で行っています。（2018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、世界の各地域ごとに定期的に技術講習会を開催して、サービス技術者に対して技術教育を実施することにより修理のスキルの向上を図ると共に、各修理拠点での修理時間、品質、コストなどを常に調査し改善に取り組んでいます。

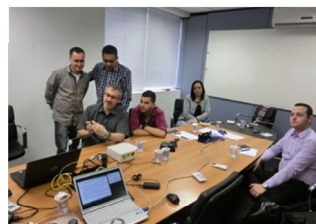
また、CS（お客様満足）の向上に向けた三大CS活動の取り組みを全世界に浸透させるため、世界各国のサービス責任者を地域別に招集した会議を定期的で開催しています。

2017年度は、5月に東京で各国現地販社サービス責任者会議、9月にモスクワでロシアCISのサービス委託店会議、11月に上海で中国サービス委託店会議、2018年3月にはブラジル・サンパウロで中南米各国の代理店サービス責任者会議を開催しました。引き続き各拠点と連携し、世界に広がるカシオ製品のアフターサービスの充実に取り組んでいます。

現地グループ会社の修理拠点



【ドイツ プロジェクト修理技術講習会】2017年11月



【ブラジル 時計修理技術講習会】2017年11月



【ロシアCISサービス会議】2017年9月



【中南米サービス会議】2018年3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を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。

2017年度は、時計の時刻合わせやアラームセット等の操作を動画で説明する「Video Tutorials」をサポートページに公開しました。

また、海外でのサマータイム切替時にお客様からのお問合せが多い時計の時刻変更の操作方法に対しても、お客様ご自身で時刻変更が簡単に出来るように、サポートページに動画での操作説明や時刻変更の簡易マニュアルを掲載しています。

Welcome to Customer Support

Technical Support



FAQs



Manuals



Downloads



Daylight Saving Time(DST) / Summer Time Adjustment



Windows / Mac OS



iOS / Android



Video Tutorials

Repair / Contact

Select your local website for products/support information.



Change country

G-SHOCK International Warranty Network

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



お客様サポート画面

知的財産への取り組み

考え方

社会的背景

近年、情報通信技術の革新により、AI、IoT、ビッグデータなどの次世代産業が勢い増しており、経済のグローバル化、業界の変化が加速しています。このように世界で激しいイノベーション競争が展開されている状況において、企業には、国際競争力を向上させるために時代の潮流に合わせた知的財産活動が求められています。カシオは知的財産活動を経営戦略に沿って技術部門・事業部門と連携して積極的に推進し、その活動によって事業を守り、企業収益への貢献を目指しています。

方針

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

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

「知財目標」

カシオは、次に掲げる目標の下、知財力強化に向けて邁進します。

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

「知的財産部門の役割」

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

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

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

マネジメントアプローチ

体制

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

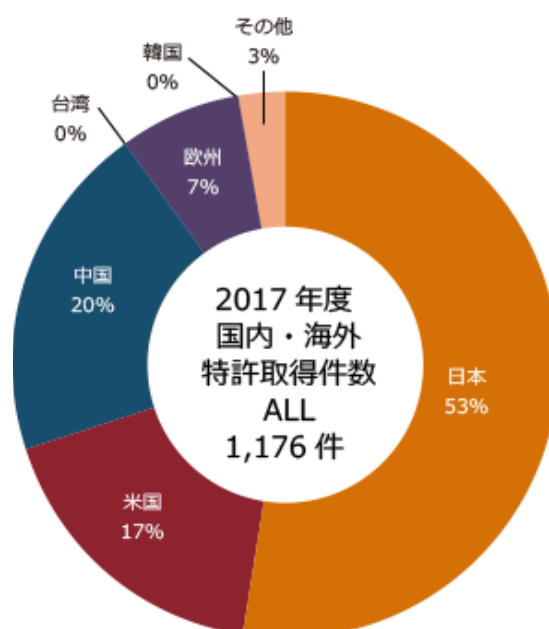
活動実績

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

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（2017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まいります。

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

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。

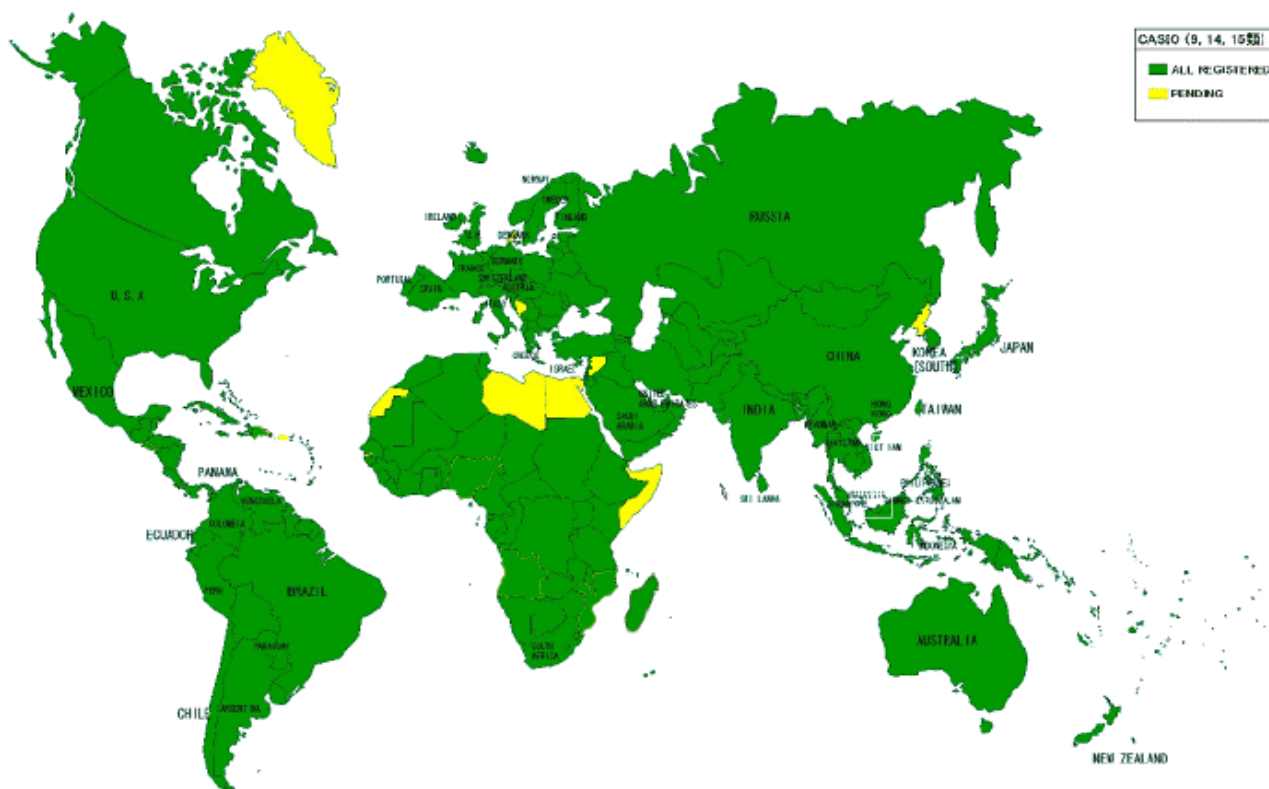
6. ブランド支援活動

「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187の国と地域において、1,674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(2018年3月31日現在)

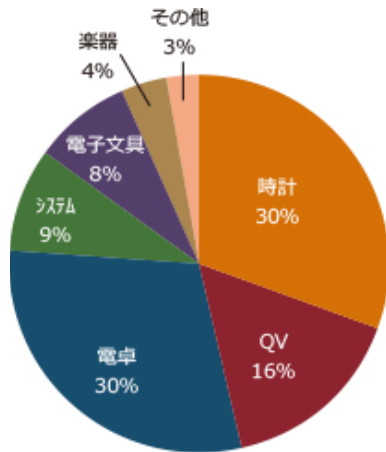


緑色の国は、事業品目の分野で登録済み、黄色の国は一部分野で審査の遅延や、商標制度がない、あるいは政情不安で出願が受け付けられないなどの国々を示しています。

新規ネーミング、デザインのリスク回避と権利化活動

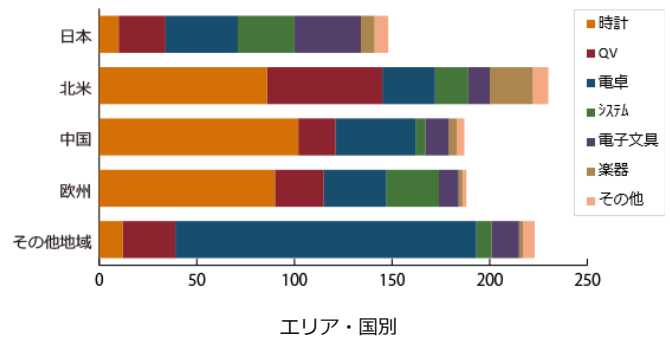
他社の意匠権や商標権の侵害リスク回避と同時に、自社の意匠権・商標権の権利強化による事業支援活動を、積極的に推進しています。

意匠権の権利化状況(2018年3月31日現在)

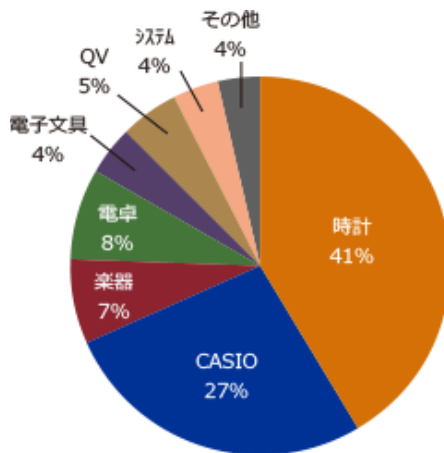


現有効件数：976件

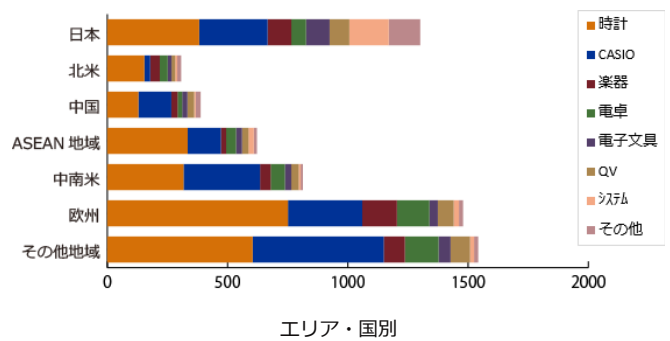
品目別構成比



商標権の権利化状況(2018年3月31日現在)



品目別構成比



模倣品排除による事業支援・消費者保護活動

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

サプライチェーン・マネジメント

考え方

社会的背景

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



カシオグループにおけるリスクと機会

人権侵害、労働問題、環境破壊などがサプライチェーンによって引き起こされた場合、取引停止やブランドイメージの低下、労働ストライキや訴訟への発展などのリスクにさらされる可能性があります。そのような中、カシオとしては、人権・労働、環境保全などの社会的責任をサプライチェーンを通じて遂行するために「資材調達方針」に基づき、サプライチェーン全体でCSR活動強化、適正な取引のための取り組みの充実を図っています。

方針

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

資材調達方針

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

1 公正で公平な取引

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

2 法令・社会規範の遵守

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

3 環境保全への配慮

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

4 お取引先とのパートナーシップの強化

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

5 お取引先の選定と取引継続の方針

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

6 あるべき価格と品質の確保

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

7 私的な関係の禁止

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

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

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

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

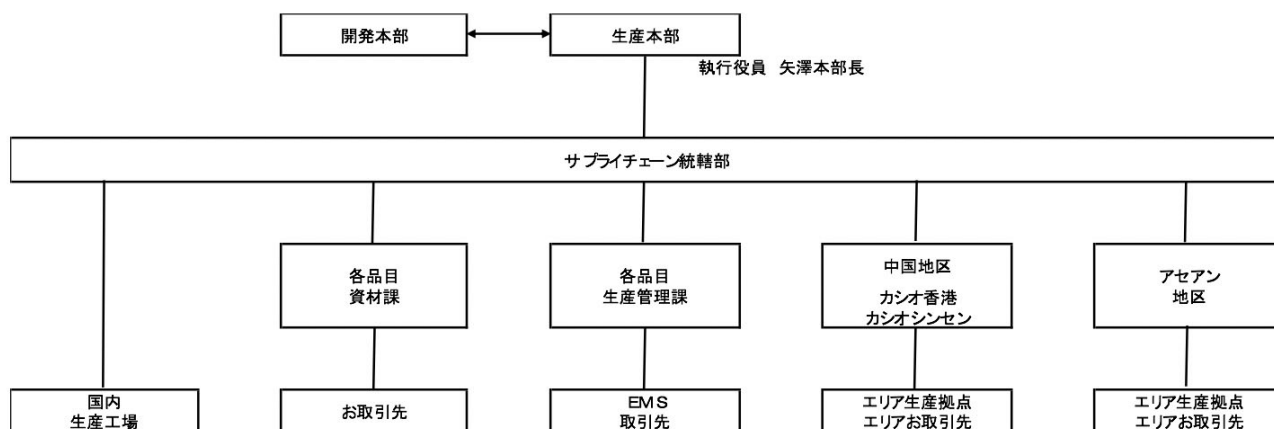
[▶お取引先さまへのお願い](#)

マネージメントアプローチ

体制

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

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



カシオのサプライチェーン

カシオは、日本、中国地区、アセアン地区で幅広く調達を行なっています。

調達金額で見ると、その比率は日本が約41%、中国地区が約49%、アセアン地区が約10%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	2017年度の目標とKPI	2017年度実績	評価	2018年度の目標とKPI
CSR調達の推進	(1) 各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動 中国にて1回実施	各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動 中国にて1回実施 本社より人権課題についてプレゼンテーション	○	(1) 各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動の継続 中国にて1回実施
	(2) 年次監査のフォロー 製造拠点及び取引先の立入監査 フォロー	製造拠点4工場において顧客要請のCSR関連の監査を受けフォロー お取引先様に対し、中国において8社、タイにおいては6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

社会活動 行動目標・実績

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

2017年度の行動目標・計画	2017年度の実績	評価	2018年度の行動目標・計画
国内・海外のCSRアンケートの継続による、CSR遂行度のモニタリングの実施。	海外向けアンケートの質問項目を見直し、国内・海外ともアンケート継続実施。 国内アンケート回収225社、回答回収率100%。 中国でのアンケート回収245社、回答回収率100%。 タイでのアンケート回収66社、回答回収率100%	○	国内・海外のCSRアンケートの継続による、CSR遂行度のモニタリングの実施。
海外での立入調査継続。	中国では社立入調査実施。 タイでは6社立入調査実施。 これまでで主要なお取引先様の立入監査を概ね実施。	○	海外での立入調査継続。 調査を通じたカシオのCSR調達方針の周知徹底。
サプライヤーミーティングでの双方向コミュニケーションを通して、サプライチェーン全体でのCSR調達の定着化。	カシオからのCSR調達方針の説明、また、代表お取引先のCSR取り組み事例の発表による課題・ノウハウの共有化。	○	サプライヤーミーティングでの双方向コミュニケーションを通して、サプライチェーン全体でのCSR調達の定着化。

活動実績

遂行指針の共有

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

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

昨年に引き続き、今回もカシオ計算機のCSR推進部門の責任者が訪問し、人権課題に関するプレゼンテーションを行い、海外の大手流通事業者によるカシオの海外生産拠点に対するCSR監査が定例化しつつあり、生産現場やサプライチェーンにおける人権課題への対応に流通事業者から厳しい目が向けられており、万一对応を誤ると深刻な事業リスク、信用リスクを抱える可能性があること、また、サプライチェーンにおいて留意すべき人権課題にはどのようなものがあるのか、具体的事例と共に発表を行い、人権課題への取り組みの重要性について理解の促進と浸透を図りました。

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。



資材調達方針説明会



資材調達方針説明会での表彰式



お取引先を代表してVSU社 張董事長によるプレゼン発表

プレゼンいただいたお取引先の声

「カシオ木村室長の「サプライチェーンにおけるCSR調達」のプレゼンを聞いて、VSU社としてももっと責任感を感じ、会社内部でもCSRを強化し、今後カシオ様とのビジネスをさらに発展させたいと思います。」



資材調達方針説明会后、社内スタッフにカシオの取組内容を説明する張董事長

お取引先の声

トレックス・セミコンダクターは、国内唯一のアナログ電源IC専門メーカーとして環境にやさしい超低消費電力、超小型の電源IC作り、成長を支える人材の育成、コンプライアンスの徹底を推進していく事で、社会と共に成長し続ける企業グループを目指しております。

地球環境の保全と豊かな社会づくりに貢献していく企業として、CSR活動への意識を全社に浸透させております。

今後もパートナーとしてカシオ様の「資材調達方針」に賛同しCSR活動に積極的に取り組み、製品の付加価値向上に貢献してまいります。



トレックス・セミコンダクター株式会社
代表取締役社長
芝宮孝司様

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。

2017年度のアンケート調査は、日本国内では225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 245社・タイ66社、海外合計311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。

2017年度は、中国において、8社の立入調査を、タイにおいては6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。今後更に、サプライチェーンへのCSR遂行浸透に向けて立入調査を継続します。

また、弊社製造拠点3工場において、大手流通顧客様3社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536社

全問回答 お取引先数 536社（回答率100%）

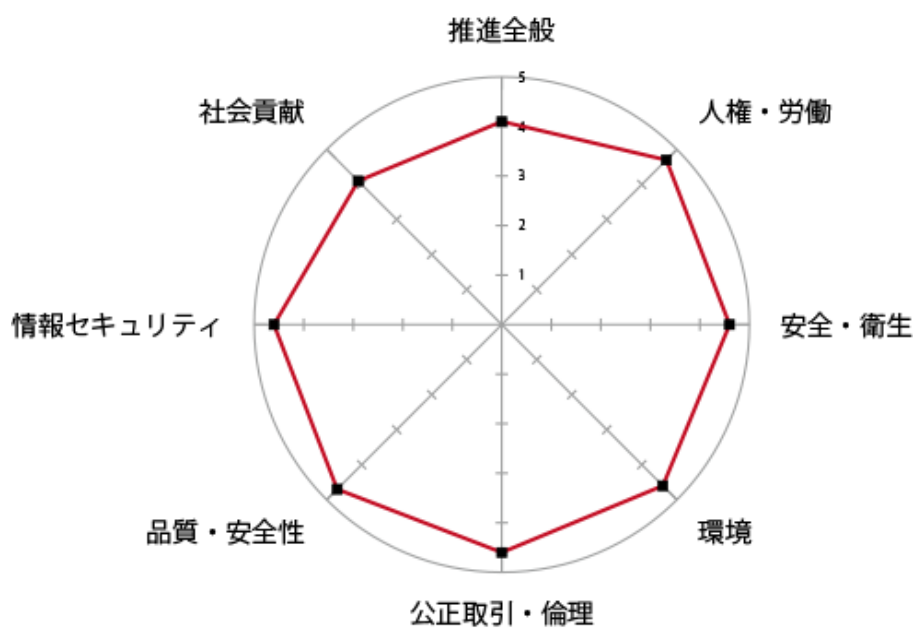
CSR項目カテゴリ別回答状況

<中国・タイ>

アンケートの結果、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）	4.1
I 人権・労働	4.7
II 安全・衛生	4.6
III 環境	4.6
IV 公正取引・倫理	4.6
V 品質・安全性	4.7
VI 情報セキュリティ	4.6
VII 社会貢献	4.1
（合計）	4.6



<日本国内>

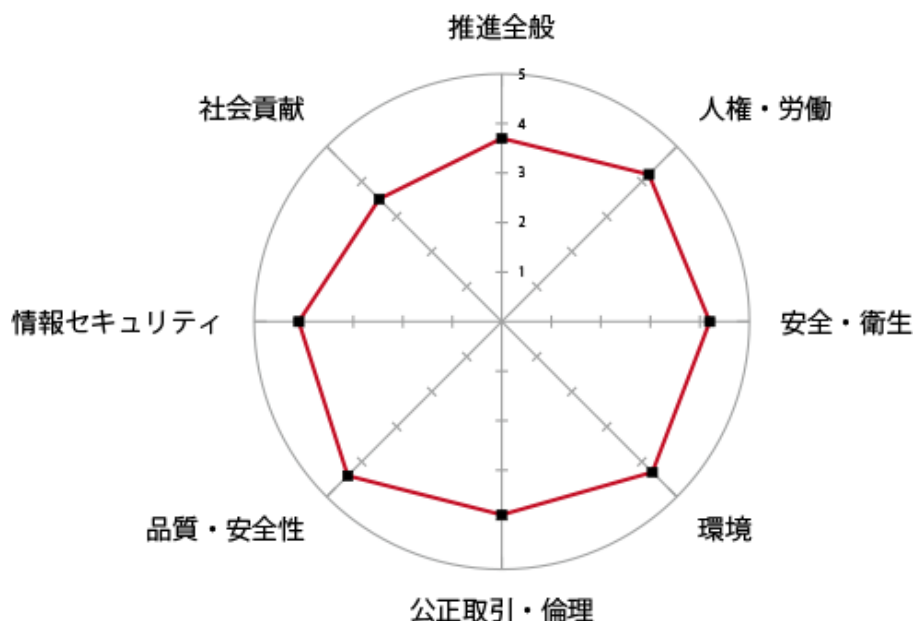
日本においてこれまでの抽象的な5段階評価（例えば、5：十分にできている、3：十分でないができています、1：できていない）という評価基準に対して、2017年より全ての質問項目に対して具体的に評点ごとの達成レベルを表記して、客観的に取引先の取組みの現状を把握して頂き、更なる改善に向けた指針を明確にするものとなりました、

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、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。

なお、本取組は2018年度より中国地区、アセアン地区にも展開していきます。

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	3.9
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
（合計）	4.1



新規お取引先の選定

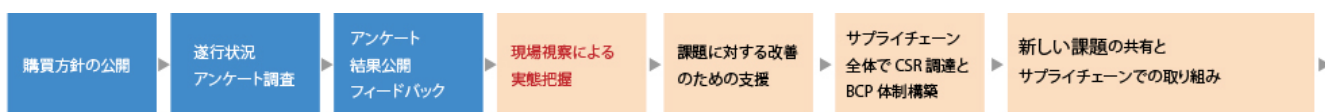
カシオでは、資材調達方針に基づき、新規お取引先との取引の開始にあたり、法令・社会規範の遵守、環境保全への配慮、適正な情報保護、他者の知的財産の尊重、健全で安定した会社経営、優れた技術開発力、あるべき価格と品質の確保、安定供給の確保、電子商取引への対応等を総合的に判断し、取引を開始します。

お取引先とのグリーン調達の推進

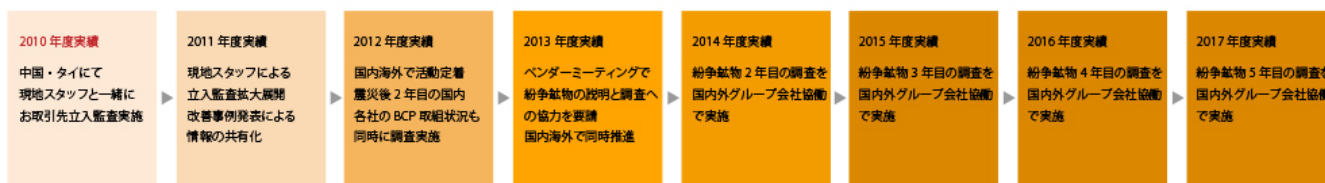
カシオでは、お取引先の協力のもと、カシオ計算機CS本部技術企画部が中心となって地球環境に配慮したグリーン調達を推進しています。

詳細については、[こちら](#)

CSR展開のステップ



お取引先と共に成長



紛争鉱物問題への取り組み

アフリカのコンゴ民主共和国（DRC）やその周辺諸国で採掘される一部の鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金）は、非人道的行為を行う武装勢力や反政府勢力の資金源となり、さらに紛争、人権侵害、環境破壊などを引き起こす可能性があることから、「紛争鉱物」と呼ばれています。

カシオグループは、上記人権侵害や環境破壊に加担する意思はなく、紛争鉱物は使用しない方針であり、お取引先と連携を図りながら、紛争鉱物不使用の取り組みを進めています。

このため、2013年1月には、「資材調達方針」と「お取引先へのお願い」に紛争鉱物の不使用を追加・改訂しました。また、CSR調達の遂行状況の確認のためのアンケートを実施の際、日本国内のお取引先に対しては、紛争鉱物不使用方針の項目を追加し、調査を行いました。

2013年度からは、RMI/GeSI紛争鉱物報告テンプレートを活用して、カシオグループ協働で国内海外のお取引先に対して紛争鉱物に関する調査を行い、2017年度は、653社から回答をいただきました。（回収率99.8%）

1年目の調査では“Unknown”という回答が目立ちましたが、2年目の調査では回答が“Unknown”から“Yes”や“No”へシフトした傾向が見られました。手順通り厳密に実施すると、サプライチェーンを精錬事業者まで遡って調査を行う必要があるところに紛争鉱物調査の難しさがあり、米国における業界の動向、お客様の反応、その他各国及びEUの動きなどについて、継続的に情報収集を行っています。

なお、コンゴ民主共和国（DRC）やその周辺諸国で採掘された鉱物であっても、同地域における紛争などに関わらない、合法的に採掘・取引された鉱物については使用していく方針です。

またカシオは、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）「責任ある鉱物調達検討会」に加盟しており、業界連携によるサプライチェーンへの紛争鉱物調査活動の向上に取り組んでいます。

人材活用と職場環境の整備

考え方

社会的背景

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

現在、少子高齢化が進むなか、労働力人口の減少を始めとして人材の流動化、働き方の多様化など課題が山積し、政府からも「働き方改革の推進」、国連総会で2015年9月に決議された「SDGs」の2030年までに達成する17のゴールと169のターゲット内にも「人」への対応が求められています。



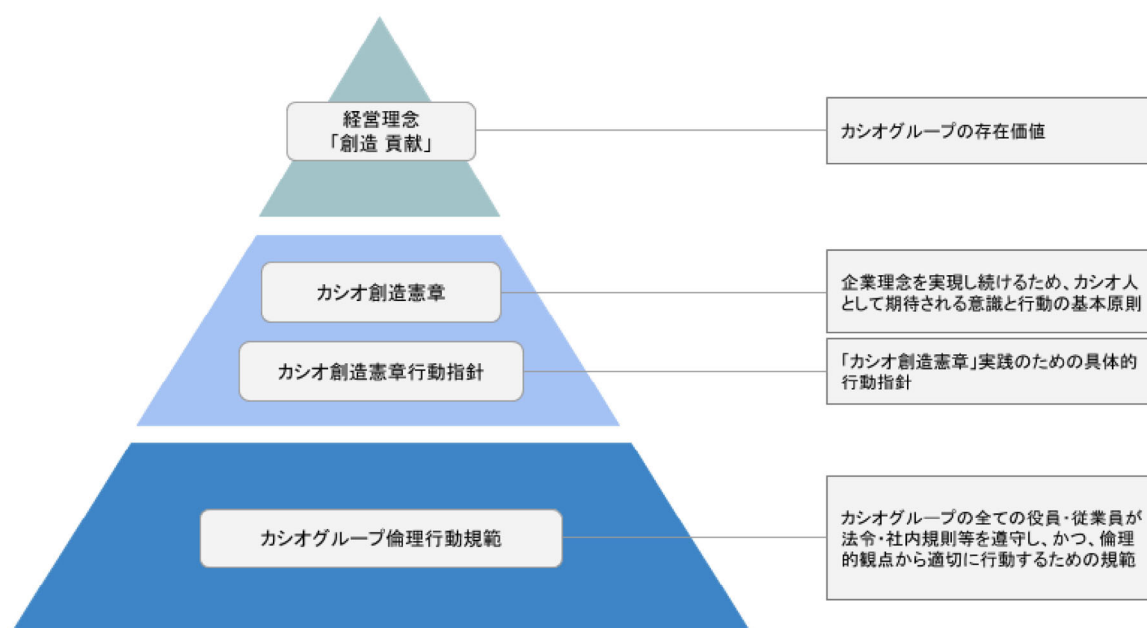
カシオグループにおけるリスクと機会

カシオグループは約12,000名の従業員が在籍し、多様な個性や能力を持った人材がいます。カシオがより拡大発展していくには、こうした人材の力を最大限に発揮できる環境を提供し続ける事が必須課題となります。

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

方針

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



「カシオ創造憲章」実現のために「倫理行動規範」にて以下が定められています。

働きやすい職場環境の構築

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

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

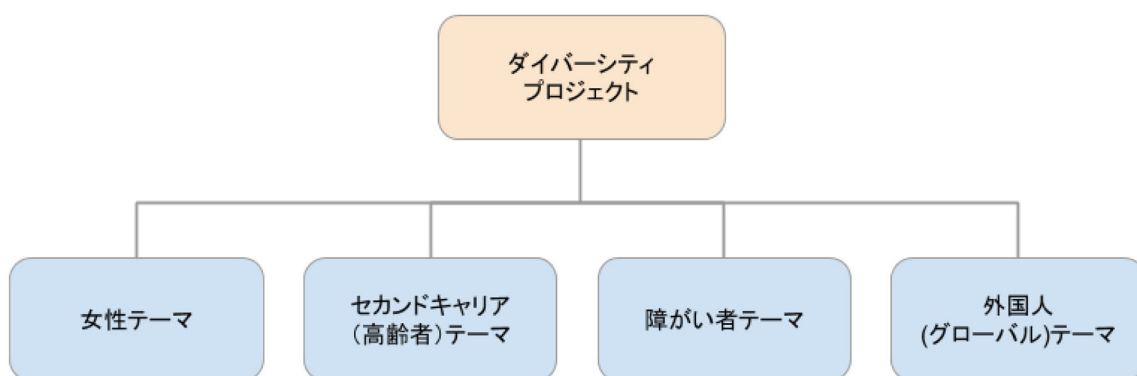
マネジメントアプローチ

体制

多様な働き方の推進

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

また、全てのテーマを縦断的にワーク・ライフ・バランスにも注力し、取り組んでいます。



組織、評価、制度、仕組みの大改革

全社を挙げて全ての会社の活動が「最大効率化」「効果の最大化」の状態である事を目指し、それを実現するための仕組み変更で大改革として取り組みを始めています。

イノベーションを生む環境の整備

2017年より生産性向上を目指す働き方改革に全社で取り組んでいます。サテライトオフィスの設置等、人と人の交流が進み、イノベーションを生む環境の整備を推進中です。

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

2017年度の目標とKPI	2017年度実績	評価	2018年度の目標とKPI
育児休業復帰率（90%以上）	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業取得率100% 育児休業復職率100% 	◎	【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%	◎	
女性採用比率（理系女性20%以上） <ul style="list-style-type: none"> 女性技術職採用強化に資する施策の実施 	女性採用比率25%（うち理系女性14%） <ul style="list-style-type: none"> 理系女子学生向け就職セミナーに参加 	△	女性採用比率：理系女性20%以上 <ul style="list-style-type: none"> 女性技術職採用強化に資する施策の実施
障害者法定雇用率（連結2%以上） <ul style="list-style-type: none"> 精神障がいを含む障がいの積極的雇用と法定雇用率の達成 障がい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 入社後フォロー制度や通勤支援制度の継続実施 	○	障がい者法定雇用率（連結2.2%以上） <ul style="list-style-type: none"> 障がい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

活動実績

女性の活躍支援

カシオではあらゆる女性社員が能力を最大限発揮できることを支援する目的で継続的にさまざまな施策を積極的に推進しています。意欲と能力のある社員を積極的に登用し、女性の幹部社員数は2010年度の4名から2017年度は27名となりました。

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

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

女性幹部社員比率推移（カシオ計算機）

年度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
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)
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%)

※ カシオでは、幹部社員を「専門職」とし、組織を統制する専門職である「マネジャー」と、組織に所属する専門職である「スペシャリスト」に区分しています。

※ 「マネジャー」は課長相当以上の管理職のこと。

障がい者の雇用・活躍支援

カシオでは、障がいのある方でも、一人ひとりの能力や適正を最大限に発揮できるよう、環境整備を進めています。採用前には要望に応じて、職場での体験実習を行い、実際に職場で働いた際の不安を取り除き、予想していた内容とのギャップをなくすようにしています。

また、入社後の施策として、グループ全体で「入社後フォロー制度」を導入し、活用しています。これは、障がい者が入社後に、不安や問題を一人で抱え込まないように、定期的に面談を行うもので、問題があった場合の早期解決や、実際に職務を遂行した上での職務適性の確認、時間経過によって障がいが増えた場合のケア実施など、職場と障がい者双方の意見を鑑みて常に最適な環境を目指し、職場定着率の向上に努めています。また、会社行事には、聴覚障がい者への情報の伝達のために手話通訳を実施しています。

障がい者のコミュニティづくりも進めており、改めて安全面の確保を中心とした環境整備、障がい者が働く職場の意識向上施策、更なる職場定着施策等について、障がい者の意見も取り入れながら、働き続けやすさの向上を目指した取り組みを行っています。

障がいの特性に合わせ、通勤時の安全性の確保や通勤による支障の改善等を目的として、「時差通勤」を可能にする

「障がい者通勤支援策」を導入し、「障がい者に対する差別禁止と合理的配慮の提供義務の法制化」および障がい者の要望に対応しています。

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

障がい者雇用率推移（カシオ計算機）

障がい者雇用率を更に高めるために、採用強化を推進しています。

	2015年4月1日	2016年4月1日	2017年4月1日	2018年4月1日
カシオ計算機	1.74%	1.84%	1.87%	1.98%
国内カシオグループ	1.95%	2.04%	2.00%	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、イスラム教徒の従業員がお祈りをするための社内での個室準備等、言語・文化・慣習などの違いに配慮した取り組みを行っています。カシオの外国籍従業員は、様々な職場で個性を発揮しながら活躍しています。



メニューの英語表記（下段）と豚のマーク（右上）



お祈り部屋

高齢者雇用の促進／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」を全グループにおいて改正しました（2013年度）。改正後の「シニア社員制度」では社員時代の実績や定年後に担うべき役割責任に応じて適正な処遇にて継続雇用を行っており、高齢者が今までに培ったスキル・ノウハウを活かして、カシオグループの中で更に活躍することができる職場作りを進めています。その一環として以下のような取り組みを継続して推進しています。

シニア社員任用時の役割明確化

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

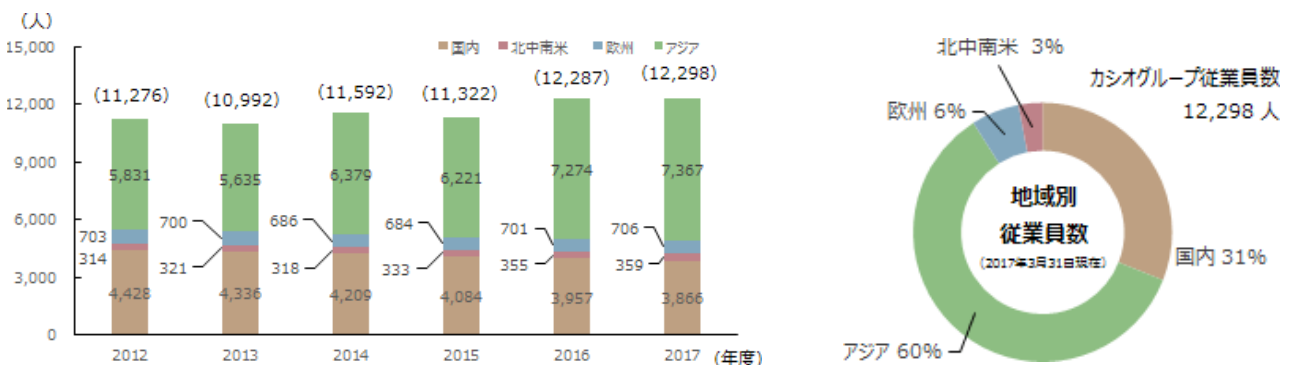
役職定年、再雇用を見据えたキャリア検討必要性の意識付け

カシオでは役職定年やシニア再雇用後は、それまでと役割や処遇が変わります。処遇変化後も引き続き、いきいき働くためには、その変化に直面する前に、先を見据えたキャリアプランを描き、準備をすることが必要であると考えています。毎年53歳、58歳を迎える社員を対象に「ライフプランセミナー」を開催し、その中では、社外講師より年金制度・退職後の生活費・税金・健康などの「経済プラン」に加え、定年前に起こる役職定年や再雇用を見据えた「キャリア開発プラン」についてもお話頂き、定年以降の職務キャリアを含めた人生設計・生活設計を早期に意識していただく機会としています。

現地人材の積極的登用

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

国内外従業員数（グローバル比率） ※正社員



開かれた採用への仕組み

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

また、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。

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・処遇のための方針

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

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

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

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

評価制度においては目標管理も重要と考えており、Webを活用し上司、部下で目標の共有を図っています。2014年度期からは、上司・部下以外に、同僚とも目標を開示し、相乗効果、イノベーションの促進にも役立てています。評価結果については年2回全社員に対して評価面談を実施しています。評価の通知は、目標管理による評価表を使用し行うことでその透明度を高め、納得性の高い評価実施を促進する仕組みとしています。

人事制度体制 全容図



公正な評価・処遇のための教育

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

また、すべての管理職は3年に一度程度、同僚・部下から評価され、その結果を研修等でフィードバックすることにより、継続的な改善を促しています。さらに、社内Webサイトでは、評価・処遇制度の概要について掲載し、全社員に周知徹底を図っています。なお、評価者だけでなく、労働組合とも連携し、「目標設定・評価面談ハンドブック」を作成し、上司、部下双方の理解を深め、公正な運用を実現しています。

社員情報データ

国内社員数（2018年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	2,451	750	3,201 (83%)
女性	452	208	660 (17%)
計	2,903	958	3,861

(参考)

非正規雇用	525	689	1,214
-------	-----	-----	-------

国内採用者数（2018年4月1日）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	45 (75%)	7	52
女性	15 (25%)	0	15
計	60	7	67

国内平均勤続年数（2018年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	19.5	18.0	19.2
女性	14.5	21.5	16.7
計	18.7	18.8	18.7

国内平均年齢（2018年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	47.7	48.4	47.8
女性	41.3	45.9	42.5
計	46.7	48.7	47.2

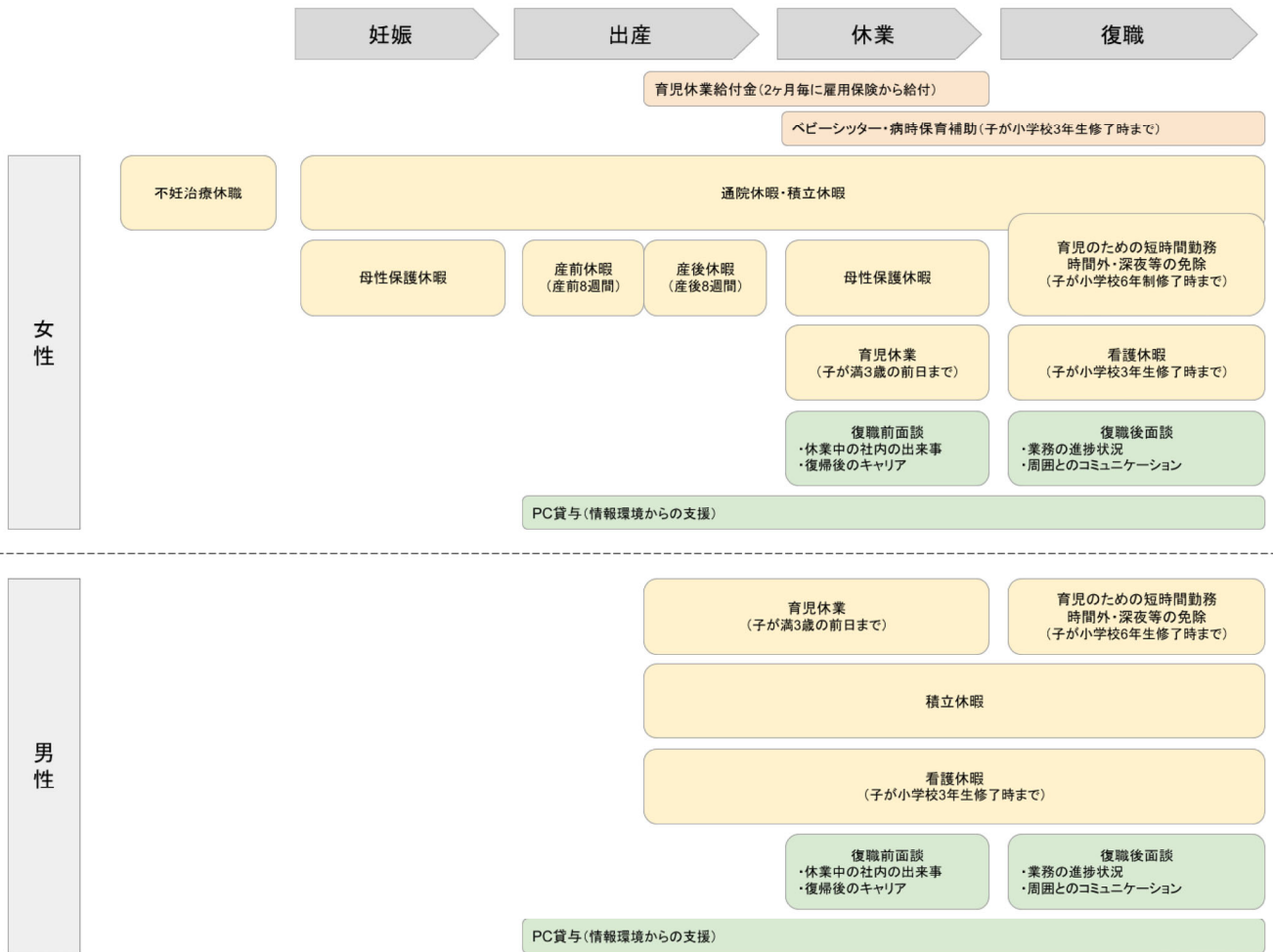
ワーク・ライフ・バランス支援の取り組み

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、制度や環境整備を推進していきます。

仕事と育児の両立支援

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

育児支援制度の仕組み（カシオ計算機）

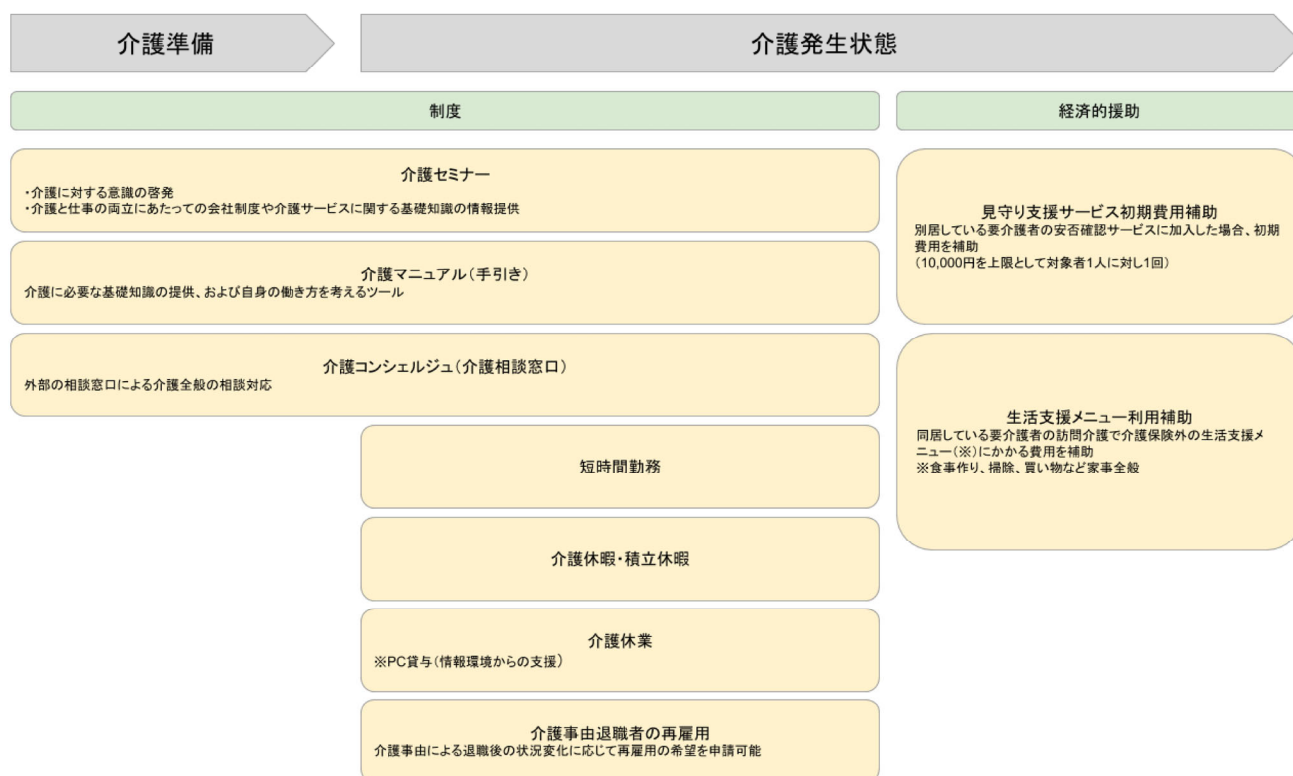


仕事と介護の両立支援

介護の問題は誰にでも起きうる事であり、しかも突然発生します。カシオでは、介護と仕事の両立を会社が出来る限り支援し、介護をしても仕事のパフォーマンスを落とさず、また、介護による離職を回避できるようにするために、介護支援制度の充実を図っています。

その取り組みの一つとして、突然やってくる介護に対応できる知識を身につけてもらうために、介護に関する基本的な情報を従業員に提供する「仕事と介護の両立支援セミナー」を2015年より毎年実施しています。2017年は11月と12月に本社と羽村技術センターで開催し、全国の営業所へはWebで同時中継を行い、延べ250名以上が参加しました。また、聴覚障がいのある従業員も参加できるように手話通訳をお願いしました。過去参加者より要望の多かった「実体験事例から学ぶ仕事と介護の両立」をテーマに、初めての参加でも理解できるように介護保険の基礎知識をおさらいした後、認知症の周辺症状と具体的な備え方について、実体験事例に基づいた情報提供を行いました。終了後の受講アンケートでは、97%が参考になったと回答し、37%が自分または周囲に要介護者が存在すると回答しました。介護は従業員にとって非常に身近な問題であり、周囲と連携して仕事と両立することが大切であると考えます。

介護支援制度の仕組み（カシオ計算機）



育児・介護関連の休業・休暇取得人数および取得率（カシオ計算機）

	取得者数（）内は男性				
	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
育児休業制度	35(1)	45(1)	46(0)	55(0)	69(2)
育児休業の復職率	100%	100%	100%	100%	100%
介護休業制度	2(2)	2(2)	3(1)	3(2)	5(2)
育児・介護による短時間勤務	68(3)	76(0)	77(0)	78(1)	85(0)
看護休暇	9(2)	6(1)	13(1)	15(2)	23(4)
介護休暇	3(2)	3(2)	3(2)	4(4)	8(5)

※育児休業の復職率は臨時従業員を除く

時間有給休暇制度

年次有給休暇を1時間単位で取得できる制度を2010年6月に導入しています。全従業員を対象にし、半日休暇との組み合わせも可能にし、効率よく柔軟に活用されています。

<利用者の声>

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

有給休暇取得率（カシオ計算機）

	2013年度 (H25.1~ H25.12)	2014年度 (H26.4~ H27.3)	2015年度 (H27.4~ H28.3)	2016年度 (H28.4~ H29.3)	2017年度 (H29.4~ H30.3)
有給取得率	67.9%	65.5%	71.1%	72.2%	74.9%

※2014年度より集計期間を変更

その他の休業・休暇制度

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

生産性向上の取り組み

2007年の「時間外ゼロ運動」に始まり、全ての従業員がワーク・ライフ・バランスを維持しながら生き活きと働く環境を作る「Smart Work活動」に改め、長時間労働の削減に努めてきましたが2018年より労使共同で「労働時間管理委員会」を発足し、更なる生産性向上のための取り組みを進めています。

1ヶ月あたりの平均時間外実績推移（カシオ計算機・国内グループ会社）

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
時間外労働時間（連結）	16.2時間	16.1時間	15.7時間	14.7時間	13.4時間
年間総労働時間（単体）	1,952時間	1,950時間	1,931時間	1,917時間	1,905時間

労使間のコミュニケーション

カシオではユニオンショップ協定を締結しており、管理職や経営に携わる社員以外は、原則全員労働組合に加入しています。経営層と労働組合の定期的なコミュニケーションを通じて、従業員の経営参画の意識向上と、労使の緊密な意思疎通を図っており、良好な労使関係が維持されております。労使間コミュニケーションの中心となるのが、年4回（2月、5月、9月、11月）開催される「労連労使協議会」です。ここでは、カシオグループ全体を対象とした会社業況や労使の意見交換が行われます。さらには「中央労使懇談会」や「事業労使懇談会」、「営業支部労使懇談会」など、さまざまな規模・範囲で、各種定例の労使協議会を設けて、人事制度の円滑な運営に取り組んでいます。また、人事労務関連の制度改廃については、労使協議した上で実施することが、労働協定で定められており、労使双方の課題認識を共有し、十分な期間を持って実施しています。

労働組合員の構成率の推移（カシオ計算機）

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
全社員に対する割合	65%	64%	64%	64%	65%
管理職を除く割合	96%	97%	98%	98%	98%

人材育成

考え方

社会的背景

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



方針

上記を踏まえ、カシオでは、各社員に与えられた役割を果たすために必要となるベースの知識やスキルを身につけるために階層別研修を用意しています。また、時代の変化にあわせてその時々で必要となる先端技術やトレンド等については、職種別研修やスキル付与の研修、社内セミナー等で、幅広く身につけられる機会を提供していきます。社員それぞれが自律的に必要なスキルを得られるような体制を整備し、社員個人の成長を支援していきます。

マネジメントアプローチ

体制

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

活動実績

人材開発体制の概要

人材育成体系

		OJT			Off-JT			表彰制度 その他	
		現職プロ化施策	適正配置施策		選抜型研修	階層別研修	スキル 選択型	その他	
統轄部長 主席	4等級					マネジャー 多面評価 制度			
部門長 副主席	3等級				部門長キャリア アップ研修				
所属長 主管	2等級				所属長キャリア アップ研修	新任マネジャー 研修			
副主管	1等級					リーダー 多面評価制度			
G3		仕事ぶり評価	キャリアロードマップ	キャリアチャレンジ Advanced	G3キャリア アップ研修		スキル選択型研修 (戦略・対人・技術)	先端技術セミナー・語学 研修・通信教育	各部門職能別 研修
G2		育成考課制度		連結人材公募 制度	G3受験者 研修				
G1-2						キャリア開発 研修			
T	G1-1	OJT-MAP 新人指導主任				フォロー研修 新入社員研修			テクノパワー・社長賞 特許表彰制度

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

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

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

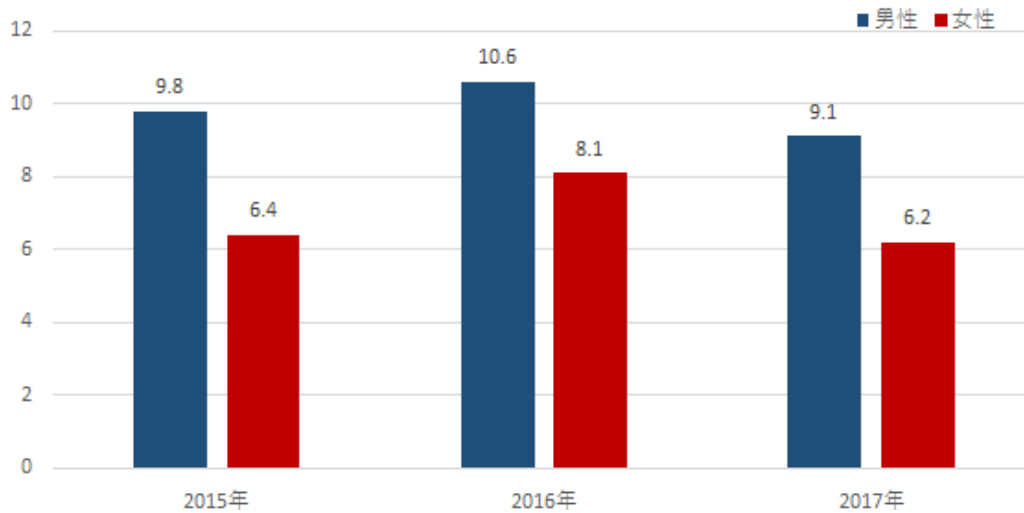
また上記体制以外にも、53歳、58歳を対象とした「ライフプランセミナー」を国内の全グループを対象に開催（2017年度は53歳 162名、58歳 96名 総勢 258名）。今後のキャリア、能力開発を始め、定年時の退職金や年金制度、再雇用制度、健康管理など、60歳以降のシニアライフに向けたサポートをしています。なお、受講した約90%が受講してよかったと回答しており、将来のライフプランを考える良いきっかけになった等の意見も複数あることから、今後も継続的に支援をしていきます。

年間平均研修時間（カシオ計算機）

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

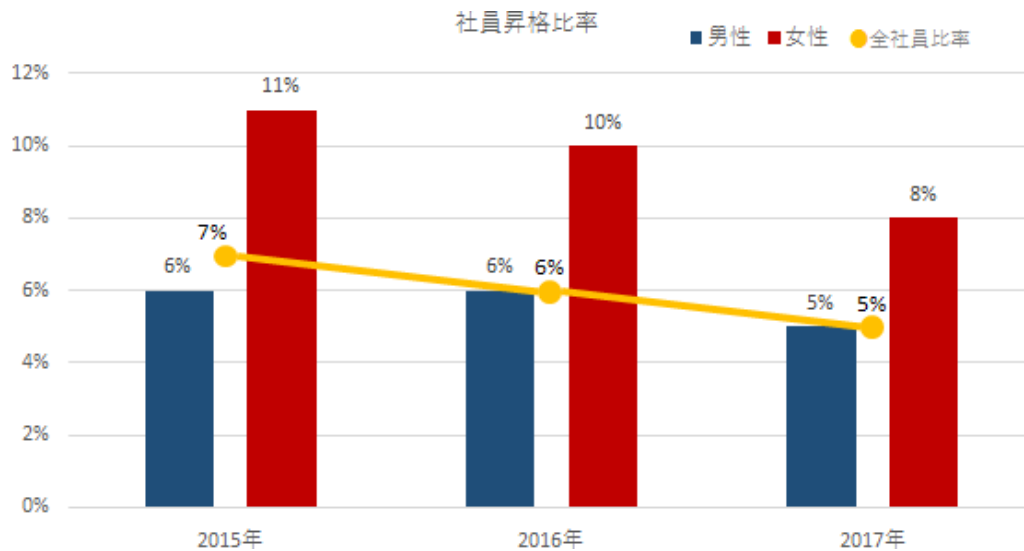
（これらの見直しの影響により、2017年度は平均研修時間が減少しています）

平均研修時間



「※選抜型、階層別、スキル選択型研修」

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



人材の活用と育成に関する点検・検査

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

2017年度の総括と今後の課題

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

主な制度の紹介

キャリアチャレンジ制度

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

キャリアチャレンジAdvanced

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

連結人材公募制度

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

新入社員研修／フォロー研修／キャリア開発研修

若年層社員向けの各階層別研修であり、カシオ社員としての基礎を学ぶ場であるとともに、自己のキャリア方向性を考える機会として、入社時・1年後・2年後・3年後にそれぞれ実施しています。

スキル選択型研修

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

テクノパワー

技術開発者の活性化および技術の共有化と蓄積を目的として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、独創性・技術水準の高い優れた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。従来は、技術審査員・役員による技術論文審査にて賞を決定していましたが、2017年度は展示会参加者が審査する方式へ変更し、全エンジニアが参画できるイベントとして内容を刷新しました。

表彰実績（件数）

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
優秀技術賞	3	4	7	5
奨励賞	7	9	8	7
計	10	13	15	12

	2017年度
総合評価賞	3
技術項目賞	4
特別賞	1
計	8

社内セミナー

社外の先端技術の第一人者や革新的な製品開発・事業創造を成し遂げたイノベーターによる講演会です。主に技術開発者に対して、技術動向やトレンドの理解/開発マインドの高揚・挑戦意欲の醸成を図る事を目的としています。テーマは、独創性・技術水準が高い先端技術動向や新商品を生み出す為の発想法、近年は技術トレンドに留まらず多面的な視点から選定し、開催しています。毎回平均約170名の社員が参加しています。

語学研修

社員の語学力向上を目的とした研修です。社員が自宅でいつでも受講できるオンライン英会話研修や、集合型のグループレッスン（英語・中国語等）、英会話セミナーなど、社員のニーズに合わせ多様な形式で語学研修を実施しています。延べ80名程度の社員が研修を受講しており、都度研修内容の見直しも行き、社員がより利用しやすい研修制度を目指しています。

ベンチャー制度

組織の壁を越えた事業提案機会の提供により、社員活力の向上/事業を開発できる優秀な人材の発掘/育成を行い、新規ビジネスの早期立上げ実現することを目的とした制度です。社員個々が考案したアイデアを自らマネジメントし、経営トップに直接提案でき、経営として承認した良質なテーマについては、自らがテマリーダーとなり、実現へ向け推進することができます。応募件数はのべ100件を超し、事業化が実現した案件も出てきていますので、今後も継続的な提案ツールの一つとして活用していきます。

適材適所の実現

キャリアチャレンジ制度、キャリアチャレンジAdvanced、連結人材公募制度を毎年実施しており、本人意思を重視した適材適所の実現に努めています。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。

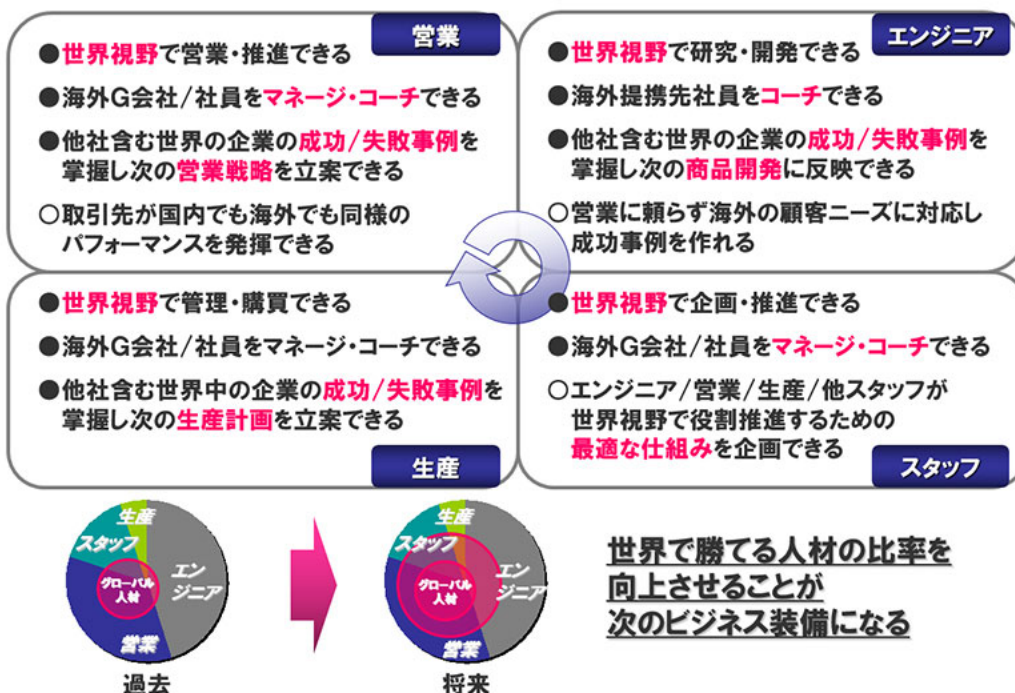
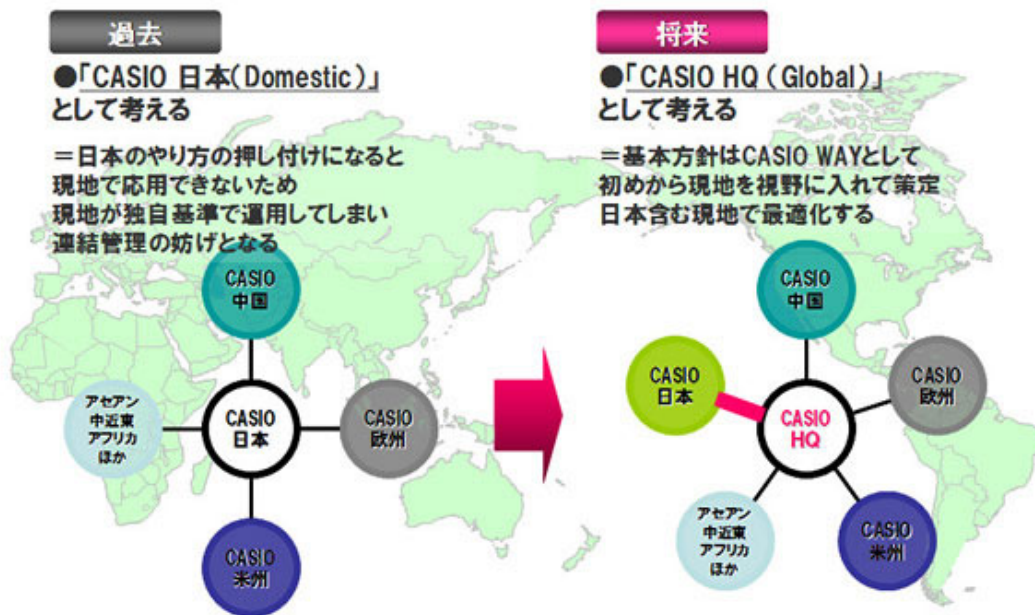
グローバル人事戦略

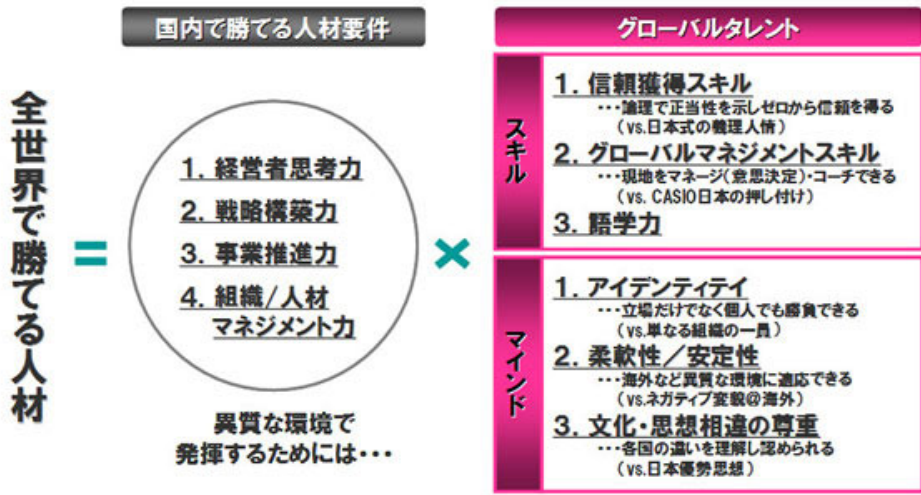
カシオグループでは、既存事業／新規事業の全事業分野において、世界展開の強化を図っています。この海外事業拡大へ向けて、海外グループ会社の人事機能強化、世界基準で活躍できる人材を育成する仕組みの構築など、グローバル人事戦略の構築を開始しています。

目指すべきグローバル人材像

カシオのグローバル社員は、リーダーシップを発揮するために、常にHeadquartersの視点で考える必要があります。日本を世界の中の1つのエリアと考え、世界を俯瞰して捉えて業務を推進する意識改革の重要性を、様々な場面やツールを用いて人事部からメッセージを発信し、社員と共有しています。

目指すべきグローバル人材像

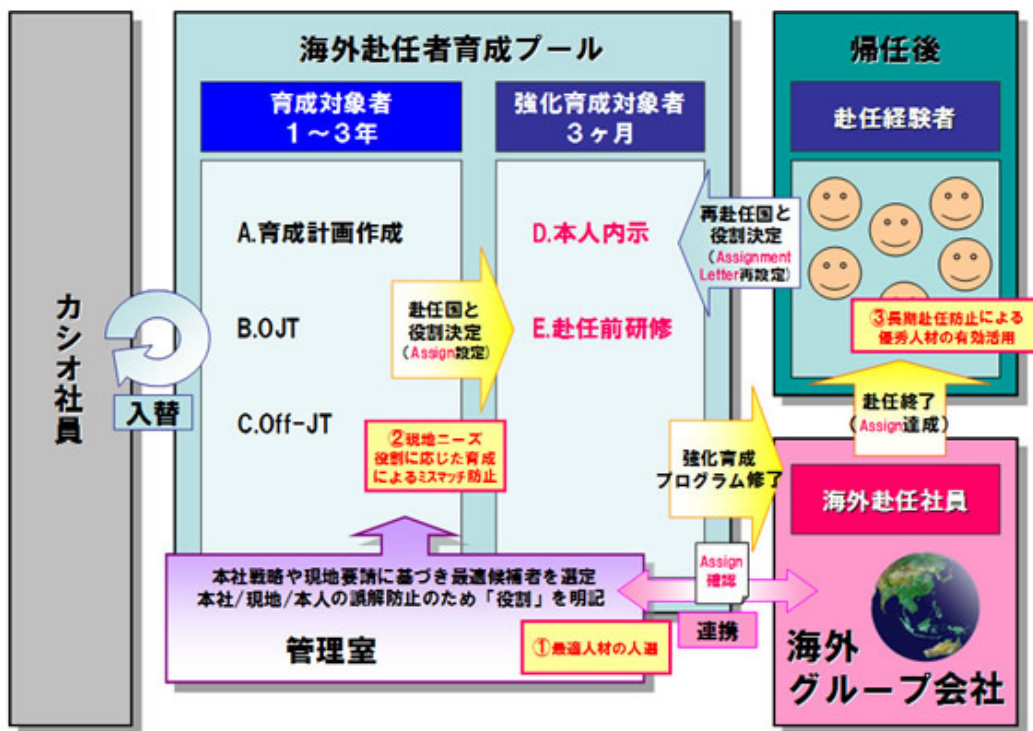




海外赴任者役割基準の構築

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

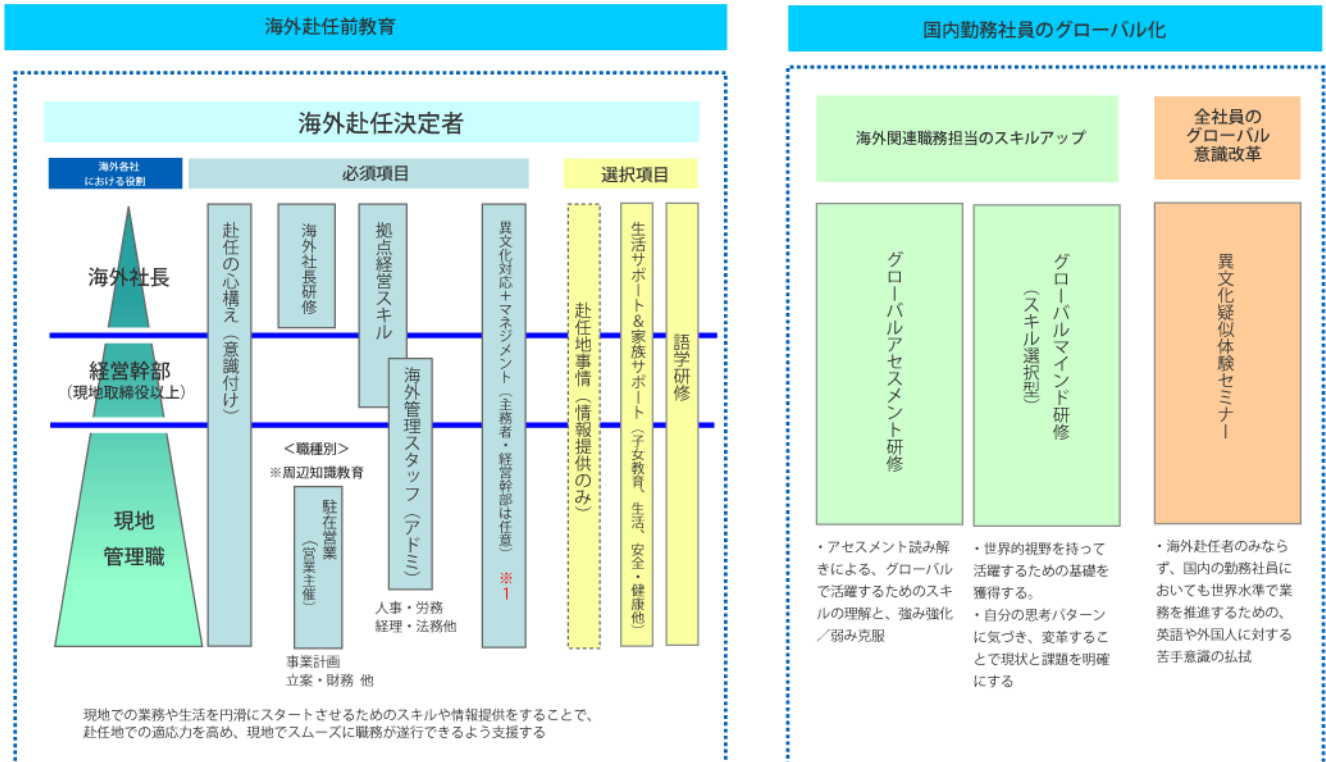


海外赴任決定者に対する現地情報提供や異文化マネジメント力の醸成

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。

2013年度より新たに経営トップに対する「海外社長研修」、経営幹部に対する「拠点経営スキル研修」、全赴任者に対する「異文化対応マネジメント研修」「赴任地事情」を加えました。また、2014年には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提供等の強化を進めています。

赴任前研修体系

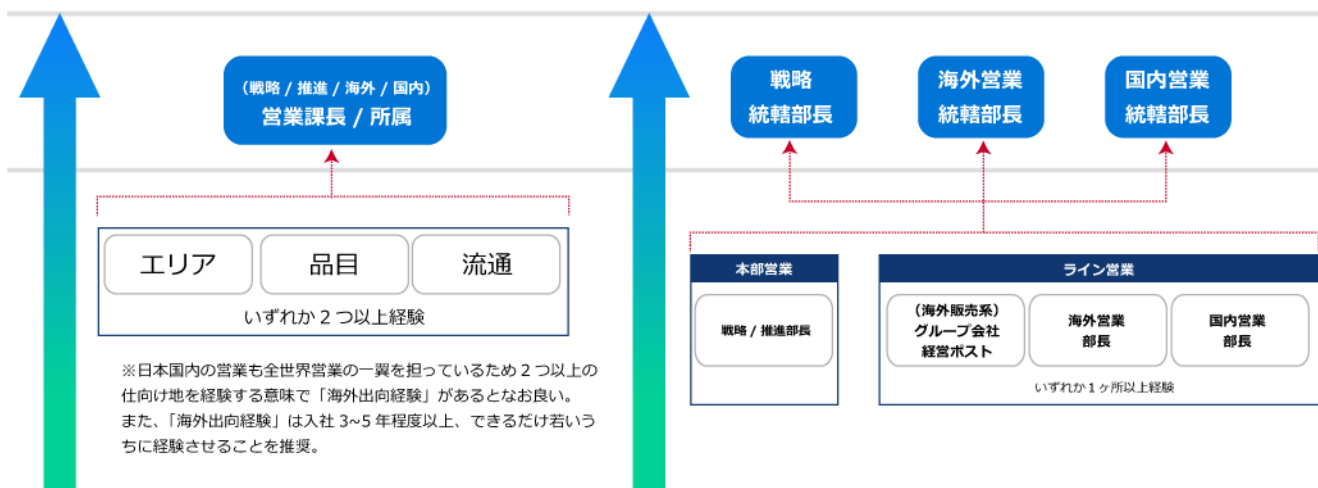


※1 異文化コミュニケーションスキルの習得及び多様性の高いメンバーをマネジメントしていくための実践的なポイントの習得

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）

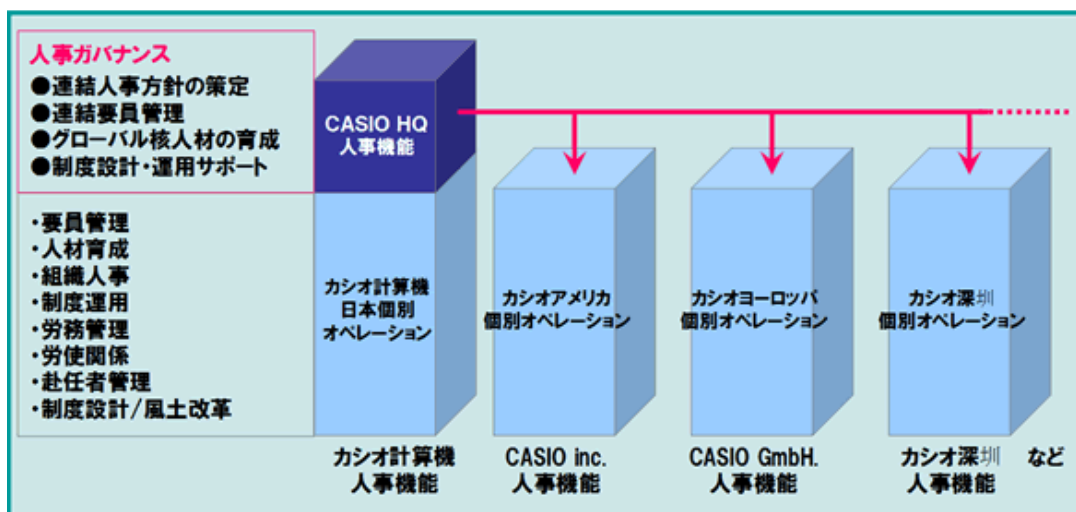


海外グループ会社の人事機能強化

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

グローバル人事ガバナンス体制

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



労働安全衛生

考え方

社会的背景

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

関連するSDGs

3 すべての人に
健康と福祉を



カシオグループにおけるリスクと機会

従業員一人ひとりが健康で安全に働くことができなければ、能力を最大限に発揮することはできません。労働安全衛生法をはじめとする各種法律や就業規則に基づき、「従業員の健康保持・増進」と「労働災害の防止・再発防止」の実現を図るため、全ての従業員が安心して働ける職場づくりをグループ全体で推進しています。海外グループ会社においても、当該国の法規制を遵守し、同様に対策を行っています。

方針

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

「カシオグループ 健康保持・増進に関する基本方針」

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

マネジメントアプローチ

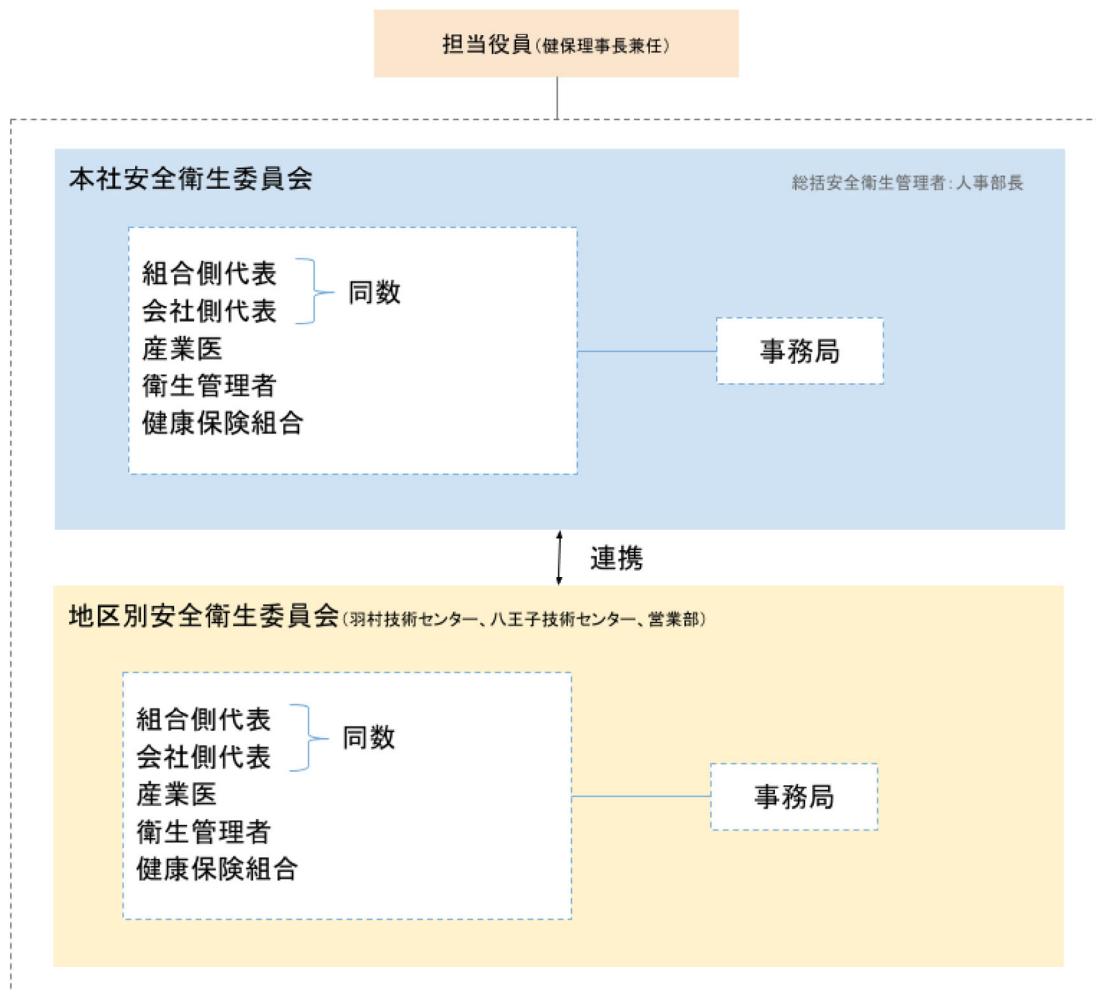
体制

安全衛生・健康管理体制

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

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

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



マテリアリティのKPIと実績

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

2017年度の目標とKPI	2017年度実績	評価	2018年度の目標とKPI
<p>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</p>	<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 	△	<p>定期健診の事後措置実施率 80%以上</p> <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
<p>ストレスマネジメント</p> <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 若手向け仕事術レベルアップ研修（セルフマネジメント含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 連結でのメンタル不全率の把握（年度末） 新入社員（中途入社者含む）、役職者向けEラーニングの実施（7、12月に実施） 若手向け仕事術レベルアップ研修（セルフマネジメント含む）（6月） <p>※役職者向けストレスマネジメントセミナーについては、マネジャー向け研修に統合のため未実施</p>	○	<p>ストレスマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> メンタル不全率の実態把握（ストレスチェック結果と合わせて分析） 新入社員・役職者向けEラーニングの実施 若手向け仕事術レベルアップ研修（セルフマネジメント含む）
<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

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。2015年度から定期健診では、健診車を高精度レントゲンが可能なデジタル健診車に変更し、35歳以上の従業員は健診車から病院での受診に変更し、胃部検診は高精度レントゲンと内視鏡の選択制にしました。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拡充しました（人間ドックは一部自己負担あり）。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。2016年度からは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。

また、昼休み時間を有効活用してリフレッシュすることをコンセプトとした「健康フェア」を実施しています。健康情報の提供、自分の身体を知ってもらうためのイベントなどを実施し、健康や食に関心を持ってもらうことにより、社員の健康意識の向上に努めています。

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、感染症の予防に努めています。インフルエンザやノロウイルスに対する情報提供や、社内掲示にて予防の普及啓発や注意喚起をしています。また、海外出張者に関わるような海外に関する感染症の流行情報については、外務省等の発信する情報の収集を行い、対象国の赴任者に対して周知・注意喚起しています。海外勤務が決まった従業員には事前に行われる赴任ガイダンスにて、予防ワクチン接種、現地での感染症（デング熱やマラリア、肝炎等）に関する情報提供を行い、予防対策に努めています。

過重労働対策への取り組み

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

メンタルヘルス対策への取り組み

社員のメンタル面の健康をサポートするために、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」の実施や、管理職向けのマニュアルを整備し、組織におけるストレスマネジメントの重要性について共有を図っています。また、常時相談が出来るように、社内ではメンタル専門医、社外での相談窓口として「心と暮らしのホットライン」を導入しています。社外の相談窓口は、社員の家族も相談できる体制を整えています。また、休業者への支援強化のため、ご本人、ご家族にもお読みいただける「メンタルヘルスのしおり」を配布し、休業の流れ、手続き等把握しやすくしています。今後も国内のグループ会社にも同様のサポート体制を整備し、社員がいきいきと働けるよう、支援しています。

「健康経営優良法人2018」大規模法人部門（ホワイト500）に認定



カシオ計算機は、従業員の健康維持をサポートできるよう個々の施策の充実に努めてきた取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2018」大規模法人部門（ホワイト500）に認定されました。健康経営優良法人制度は、健康課題や健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度で、優良な健康経営を実践する企業として、社会を牽引してほしいという期待も込められています。今後も引き続き、従業員一人ひとりが生き活きと働き、最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境づくりを会社・産業医・健保・労働組合と協力して推進していきます。

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
2013年 (H25.1～ H25.12)	0.4	0.94	0	0.1	0
2014年 (H26.1～ H26.12)	0.79	1.06	0.01	0.09	0
2015年 (H27.1～ H27.12)	0	1.06	0	0.06	0
2016年 (H28.1～ H28.12)	0.39	1.15	0	0.07	0
2017年 (H29.1～ H29.12)	0	1.02	0	0.08	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
2013年	7	0	7	2	0	3	4
2014年	10	4	14	4	4	4	6
2015年	5	5	10	0	0	0	10
2016年	6	8	14	2	0	2	12
2017年	3	10	13	0	2	1	10

従業員による救命活動への取り組み



表彰事例

心停止時の心肺蘇生を行う医療機器「AED（自動体外式除細動器）」を全国の事業所に配備しています。さらに万一の場合に備えて「救命講習」を実施し、従業員による救命活動への取り組みを支援しています。これまで、心臓発作が発生した方への救命の為AEDを利用する機会がありましたが、いずれも後遺症もなく復帰いただいています。

人権の尊重

考え方

社会的背景

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



カシオグループにおけるリスクと機会

人権問題への対応が不十分であると、企業のブランド価値が大きく低下し、製品の不買運動や、お取引先からの取引停止といった大きな経営リスクに発展する恐れがあります。

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

方針

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

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

<カシオグループ 人権に関する重点課題>

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

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

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

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

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

▶ [「カシオグループ倫理行動規範」](#)

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

▶ [「サプライチェーン・マネジメント」](#)

マネジメントアプローチ

体制

サステナビリティ推進部、人事部、サプライチェーン統轄部が中心となって人権尊重の取り組みを推進しています。

マテリアリティのKPIと実績

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

2017年度の目標とKPI	2017年度実績	評価	2018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%)	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29社に 実施 (100%完了)	○	(1) 人権課題チェックと フィードバックの実施： 全生産系グループ会社 (100%)
(2) CSRリーダーへの人権 専門教育の実施： カシオ計算機 (100%)	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)	○	(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%)
(3) 苦情処理の仕組み整備 ①国内：認知度UP (継続) ②海外：窓口・ルート の周知・徹底	2017年4月、全グル ープ会社を対象に「公 益通報制度の周知」を 目的としてeラーニン グを中心に教育実施	○	(3) 苦情処理の仕組 み整備： 仕組み確立と全面稼 働

活動実績

人権課題チェックの実施

カシオでは、2012年よりISO26000を手引きとして、人権課題の棚卸を行ってきましたが、人権デューデリジェンスの強化に向けた、有効なアセスメントチェック及び人権教育のツールとすべく、デンマーク人権研究所の「人権コンプライアンス・アセスメントチェックツール」を参考に有識者の助言を得ながら、カシオ独自の「人権チェックツール」を策定。2014年は、カシオ計算機を含め国内外のグループ会社において上記の人権に関する重点課題への取り組み状況の棚卸（「人権課題チェック」）を行い、事務局にて課題分析の上、その結果をグループ各社にフィードバックしました。2016年以降は、生産系グループ会社・営業系グループ会社に区分し、1年おきに交互に「人権課題チェック」を実施しています。2017年度は上記の人権に関する重点系グループ会社29社に「人権課題チェック」を実施し、事務局からフィードバックを行いました。

なお、2017年に実施した営業系グループ会社29社については、同じ評価項目に関し、不適合総数が2014年の180から48に減っており、132の改善がなされたと評価しています。

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

教育・啓発活動

カシオでは、人権尊重の意識の浸透を図るために、カシオ計算機と国内外のグループ会社を対象として社内教育を実施しています。2017年度は、年に一度実施するCSR学習の中で、シオのマテリアリティ（CSR重要課題）の1つとして「人権の尊重」をとりあげ、「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」や身の回りの人権などについての教育を実施し、理解度についての評価を行いました。

また、2017年12月にカシオ計算機と国内グループ会社で合同開催の「CSRリーダー・ミーティング」（113名が参加）において、国際人権NGOアムネスティ・インターナショナル日本 土井陽子様をお迎えし、「ビジネスと人権のつながりを考える」と題し、ご講演いただくとともに、「職場」や「サプライチェーン」等の具体的な人権課題をテーマとしたワークショップを行ないました。

ワークショップの実施後、参加者からは「人権尊重は気づきを得ることが重要だと感じた」や、「人権尊重を考慮するうえでの着眼点が理解できた」のほか、「人権が職場や業務など身近に存在していることに気がついた」等の意見がありました。

この「CSRリーダー・ミーティング」の内容は、参加したCSR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。



人権講演

その他、2017年度、カシオは「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)」のヒューマンライツ・デューデリジェンス分科会にメンバーとして参加し、人権尊重や人権デューデリジェンスに関する理解を促進しました。

セクシャルハラスメントおよびパワーハラスメントの防止

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

従業員相談窓口の設置

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

▶ [公益通報ホットライン](#)

社会貢献活動

考え方

社会的背景

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



カシオグループにおけるリスクと機会

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

方針

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

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



マネジメントアプローチ

体制

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

社会活動行動目標・実績

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

2017年度の行動目標・計画	2017年度の実績	評価	2018年度の行動目標・計画
次世代教育活動の強化。	新規プログラムを立ち上げるとともに、従来の活動も継続的に実施。	△	次世代教育活動の強化。
最先端科学技術研究のための支援を継続。	カシオ科学振興財団にて、合計41件・総額6487万円の研究助成を贈呈。	○	最先端科学技術研究のための支援を継続。

活動実績

次世代教育

本業を通じた教育貢献

カシオでは、関数電卓や電子辞書を中心とした教育事業におけるゴールを「事業を展開する地域の学生の学力向上」と明確に定め、現在、30カ国以上で「GAKUHAN」という名のもと、製品を通じた教育貢献を行っています。GAKUHANの代表例として挙げられるのが関数電卓です。カシオの強みは、教育現場の声を吸い上げた開発と各国の言語や数学のカリキュラムに合わせた高いカスタマイズ性です。もともと世界展開を前提に開発しているため、出荷時に現地の工場レベルでソフトウェアを書き換えられるのが大きな特徴です。

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

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

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



各国の教育界のキーパーソンを招いた「GAKUHAN」会議の実施

途上国の子どもの数学力向上を目指して～GAKUHAN 活動におけるパートナーシップ～

小学生に、人の役に立つ発明を考えてもらう「発明アイデアワークショップ」を実施

2017年より、カシオ計算機の開発者が、小学生を対象とした、誰かの役に立つための発明を楽しみながら考える「発明アイデアワークショップ」の講師を務めています。

このワークショップは、一般財団法人榎尾俊雄記念財団が、カシオ計算機の創業者の一人であり、数多くの発明をした榎尾俊雄の「発明で社会に貢献する」姿勢を伝えるために、カシオ計算機創立60周年である2017年より始めたものです。カシオ計算機からはG-SHOCKの開発者である伊部菊雄を初めとする開発者チームが講師を務め、子供たちに「誰かの役に立つ時計」のアイデアを考えてもらっています。G-SHOCKの開発ストーリーを紹介し、発想を柔らかくする頭の準備体操をした後、講師とスタッフが子供たちと話しながらアイデアを出してもらいます。毎回、子供たちからは「お母さんの代わりに家事をしてくれる時計」「一人の時におしゃべりをしてくれる時計」「腕が生えてきて介護の手伝いをしてくれる時計」「飲み物が出てのどをうるおしてくれる時計」など、楽しいアイデアが出されています。

2017年度は、北海道から九州までに渡り全国10校の小学校を訪ね、小学校1年生から6年生までの合計435名に参加していただきました。参加者には全員にスタッフから「発明家のタマゴ」の認定証を手渡し、作品とともに持ち帰っていただいています。



ワークショップ風景



アイデアの発表

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年より出展しています。2017年度は、「学びのフェス」（2017年8月）、および「学びのフェス2018春」（2018年4月）に出展し、「電卓のひみつ」というテーマで、社員による「電卓の分解・組立て体験教室」を実施。子どもたち、約120人が参加しました。

教室では、子供たち自らの手で実際に電卓を分解し、組み立ててもらい、電卓がどういう仕組みで動くのか、そして、どんなエコな発想でつくられているのかを学んでもらいました。



キーパーソン21への支援

キーパーソン21は、キャリア教育の認定NPO法人です。子どもたち一人ひとりの可能性を引き出し、自分らしい未来を自ら選択していく力を育む活動をしています。

次世代教育に重点を置き、取り組みを進めているカシオとして、同団体の活動趣旨に賛同し、2016年度より支援を開始いたしました。

2017年度は、カシオ計算機の本社のある渋谷区内の小中学校にて実施されたキャリア教育プログラムに3回、延べ40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。



「私の夢のリュックサック」チャリティ活動

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

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

＜2017年度実績＞

- 延安市子長県謝子長紅軍小学校
- 黒龍江省哈爾濱市巨源鎮小山小学校

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



カシオ教育奨励基金

カシオ中国は、人材育成の場として重要な役割をもつこれら大学の発展を、長期的視野で支援することを目的とし2007年に天津外国語大学に「カシオ教育奨励基金」を設立し、2007年度から2017年まで、日本語教師54人、学生140人に対しカシオ奨学金を授与しました。



奨学金授与式

学術研究

「カシオ科学振興財団」への支援

カシオグループは「カシオ科学振興財団」への支援活動を通じて、科学技術の発展に貢献しています。

カシオ科学振興財団について

カシオ科学振興財団は1982年に、故・榎尾茂前会長と榎尾4兄弟によって設立されました。

我が国が技術先進国として世界に貢献するという使命を果たすには、高度な研究開発がさまざまな分野で進められるべきであるとの理念のもと、特に限られた研究費で困難な研究を続けている若手研究者による萌芽的な段階にある、先駆的かつ独創的研究の助成を主眼として、研究助成活動を展開しています。助成対象分野も電子工学・機械工学から健康関連・省エネ関連の自然科学、また人材育成・人間行動の人文科学まで幅広い分野に対応しています。

35年間の研究助成の累計は17億1,596万円（1,326件）に達しました。



第35回（2017年度）贈呈式

2017年度の助成内容

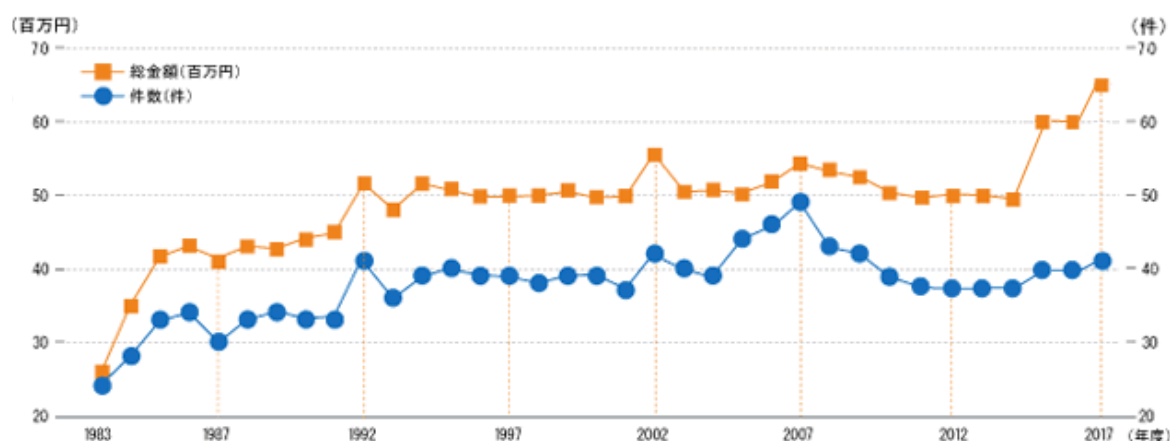
2017年度は、5分野21分類の基本テーマに加え、近年の地球環境の変動から見て重要と思われる特別テーマ（地球環境を課題とする問題解決に向けた研究」）を設定しました。

237大学に研究テーマの推薦を依頼した結果、91大学から288件という応募が寄せられ、厳正な選考審査の結果、合計41件 6,487万円の助成を実施しました。

助成研究者は30～40代が大半であり、12月1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	6件	2,987万円
A系（電子工学・機械工学）	22件	2,200万円
B系（医学・生理学）	9件	900万円
C系（人文科学）	4件	400万円

カシオ科学振興財団 研究助成金の推移



助成研究者の声

私たちの研究は、大きなくくりでは地質学に入ります。しかも、地震予知や資源探査といった「経済に直結した」テーマではなく、過去の地球で起こった気候変動の研究をしています。過去の気候の研究なので、即座に未来の気候のシナリオを示せるわけでもありません。そのような分野ですから、研究資金はいつでも潤沢に流れ込んでくるわけではありません。今回、民間の財団からこのように篤い支援をいただけたことは、驚きであると同時に深く心に響く経験でした。改めまして、カシオ科学振興財団のご英断に対して心からの感謝を申し上げます。

未来を人質に取っていたずらに危機感をあおるのではなく、基礎となる事実を一つずつ確実に踏まえ、公平な立場で将来の地球について「きちんと」考えるために、私たちのような基礎研究は絶対に必要であると信じています。気候変動の本質に迫る議論ができるよう、「あの助成は成功だった」と思っていただけのように、メンバー全員の力を合わせて精進して参ります。このたびは、本当にありがとうございました。

立命館大学古気候学研究センター
センター長・教授 中川 毅 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



アクアプラネット



日本自然保護協会

※詳細については、[自然との共生](#)をご参照下さい。

チューリップ・大賀ハスの里親

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

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

大賀ハスは水田300坪のうち、150坪のオーナーとなり育成に協力しています。羽村市の農業後継者の方々が根がらみ前水田で育てており7月中旬～8月中旬にかけて花を咲かせます。8月5日の早朝には「観蓮会」が開催され、朝早くからたくさんの方が鑑賞に訪れました。大賀ハスは1951年に故大賀一郎博士の指導のもとに千葉県の見川遺跡から発見された弥生時代（約2000年前）の古代ハスです。



地域貢献

果樹王国ひがしね さくらんぼマラソンに協賛

山形カシオは「企業活動だけでなく、地元・東根市への地域貢献を通じて地域により愛される企業になろう」と考え、「果樹王国ひがしね さくらんぼマラソン大会」に、2004年より協賛しています。16回目となる2017年の大会では、カシオグループからも多数のランナーと、総勢約30名の給水ボランティアが参加いたしました。地域の方々と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。



給水ボランティアに参加した山形カシオ社員

文化・芸術

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

- NHK交響楽団への協賛
- 東京フィルハーモニー交響楽団への協賛

その他

「一反パートナー」を通じた社会課題解決支援

「一反パートナー」とは一般社団法人農福連携自然栽培パーティ全国協議会が主催する1シーズンを通じて福祉事業所の米作りを支援する法人向け事業です。福祉事業所が借り受けた耕作放棄地を田んぼに変え、障がい者とともに無農薬、無肥料の自然栽培でお米を作り、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高収入の両立」、「耕作放棄地の復活」、「安全な食材の提供」を目指すものです。カシオは、この活動の趣旨に賛同し、2017年より2反分の支援を開始しました。また、社内ボランティアを募り、春の田植え、秋の稲刈りを支援事業所の利用者とともに実施しました。参加者は従業員とその家族のべ88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、それは日ごろの生活や業務からは得ることのできない新たな視点や学びに繋がります。

「一反パートナー」を通じて、事業が目指す社会課題の解決に貢献するとともに、こうした社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。



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、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。

2017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9名参加しました。保養が必要な子どもたちとご家族の為に、心からくつろげる時間と空間をつくり出すこのプログラムを、カシオは継続して支援していきます。



福祉作業所への商品分解・分別業務委託

カシオビジネスサービスは、「人と環境にやさしい企業」を目指し、製品廃棄におけるリサイクル活動を推進していく中で、2000年より社会福祉法人が運営する福祉作業所に、カシオ製品の分解や分別作業を委託しており、最近では主にカシオエコステーションへ送られた使用済みのテープカートリッジとインクリボンカセットの分解・分別作業を行っていただいています。

障がいのある方が通う福祉作業所では、袋や化粧箱づくり、チラシ折等の軽作業が多く、分解・分別のような作業は集中力や持続力を高めることができ、合せて作業の方が仕事をする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・お菓子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今川焼き、手作りパン、クッキーなどを製造・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・支援していく予定です。



販売会の様子

ピープルズ・ホープ・ジャパンへの支援

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

災害被災者への支援

●東日本大震災被害に対する支援活動

「あしなが東日本大地震・津波遺児募金」への寄付

カシオでは、東日本大震災によって両親を亡くした震災孤児を支援するため、2011年度より「あしなが育英会」の「あしなが東日本大地震・津波遺児募金」に寄付しており、2017年度は、前年同様、200万円を寄付いたしました（累計寄付金額：1200万円）。

今後も継続して寄付を行っていきます。

三陸ボランティアダイバーズの支援

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

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

代表の佐藤寛志さんからは「海中清掃や漁業支援の潜水活動を行なっていると、砂泥が舞って視界が悪くなり、手のサインや水中スレートが読めないといった状況になることが多々ありますが、ロゴシースを使用することで意思の疎通が図りやすいです。手がふさがっている場合や、素早く指示を伝える際にも非常に重宝しています。」とのコメントをいただいています。



ロゴシース



三陸ボランティアダイバーズの水中作業をロゴシースが支援

●九州北部豪雨災害に対する支援

2017年7月に発生した九州北部豪雨災害による被災者の方々の救済と被災地の復興に役立てていただくため、支援金として金500万円を特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォームに寄付しました。

環境報告



＞ 環境トップコミットメント

＞ 環境マネジメント

＞ 環境行動目標及び実績

＞ 低炭素社会の実現

＞ 資源循環型社会の実現

＞ 自然との共生

＞ 環境データ

＞ 環境コンプライアンス

＞ 環境Q&A

環境トップコミットメント

事業と連動した環境活動を通し、企業価値の向上を目指します

中長期視野からグローバルな環境課題に取り組む

カシオでは、2050年を見据えた長期的な環境経営方針「カシオ環境ビジョン2050」のもと、「低炭素社会の実現」「資源循環型社会の実現」「自然との共生」という3つの環境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ています。また、長期ビジョンを受けて2030年度に向けた中期目標を設定し、年度ごとの行動目標に基づく環境活動を推進しています。

昨今、環境対策は国境を越えたグローバル課題として、国際社会が取り組みを加速させています。2015年には国連での「持続可能な開発目標」(SDGs)の採択と、世界の平均気温上昇を産業革命から2℃未満に抑える「パリ協定」の合意という、時代の流れを変える出来事がありました。それを受け、パリ協定の「2℃目標」に整合した企業目標を定めるSBT (Science Based Targets) や、事業運営を100%再生可能エネルギーで行うRE100 (Renewable Energy 100%) などの国際イニシアチブへの注目が高まり続けています。出遅れていた日本でも、その加盟企業が急増するなど風向きが変わってきています。

今日求められるのは、そうしたグローバルな流れを注視しながら、環境への取り組みを事業運営に組み込んでいくことです。現在、カシオでは各事業とSDGsの連携を模索していますが、3つの環境マテリアリティ「低炭素社会の実現」「資源循環型社会の実現」「自然との共生」は、SDGsの目標6(安全な水)、目標7(エネルギーをクリーンに)、目標12(つくる責任)、目標13(気候変動への対策)、目標14(海の豊かさ)、目標15(陸の豊かさ)などと密接にかかわり、今後の事業計画の中でも考慮すべき重要な鍵となるでしょう。

また、超長期の視点が欠かせない温室効果ガス排出量削減については、2017年2月に従来からさらに高い目標へと改定し、「2050年度までに2013年度比80%削減」を掲げました。あわせて中間目標も見直し、パリ協定を受けた日本政府の目標と足並みを揃えて、「2030年度までに2013年度比26%削減」としました。これは極めてチャレンジングな目標であり、達成に向けてカシオは全社であらゆる事業を見直し、環境施策を強化していく最中にあります。

「0→1」を生み出してきたカシオが、その創造性を活かした独自の取り組みで環境に貢献していくことは、間違いなくカシオの企業価値向上につながっていくと考えています。



執行役員 サステナビリティ推進部長 小林誠

3つの環境マテリアリティを全社で推進

カシオでは、3つの環境マテリアリティを全社的な枠組みの中で推進していくため、環境マネジメントシステム（EMS）を刷新し、2017年4月より新体制での運用を進めてきました。この中で、従来は本社、羽村技術センター、八王子技術センターの3つの主要拠点で個別に認証登録していたISO14001を統合し、最新規格となる2015年改訂版の認証を取得しました。また、3つのマテリアリティそれぞれに紐づいた3委員会を設置し、部門を超えて目標・目的を全社で共有した、マクロ視点での取り組みを強化しています。

「低炭素社会の実現」では、製造・物流工程での温室効果ガス排出量を正確に把握し、削減ロードマップの作成につなげていくため、事業所の省エネ診断を進めてきました。国内においては3つの主要拠点のなかでも、1979年に開設した羽村技術センターで建物・設備の老朽化が進んでおり、施設全体のエネルギー効率に大きな課題があります。すでに建て替えが必要な時期に入っており、いかにそこに環境施策を組み入れていくか検討を重ねるところです。

また、「2050年度までに2013年度比80%削減」という長期目標はスコープ1およびスコープ2（国内・海外の生産拠点とオフィス拠点の活動）を削減対象とするものですが、当社の事業を取り巻く排出量の約8割はスコープ3（調達先の製造現場などを含めたサプライチェーン上の活動）が占めているのが実際です。この事実をいかに捉え、向き合っていくかは今後への活動の大きな鍵となっています。

製品を通したエネルギー削減も重要です。従来から取り組んできた省エネルギーな製品開発に引き続き注力するとともに、カシオ製品を活用することで削減できる温室効果ガス排出量にも目を向けていく必要があります。例えば、カシオでは2018年3月に「2.5 D プリントシステム」の販売を開始していますが、これは金型をつくることなく専用のシートに木、布、石、金属などの素材の繊細な凹凸や色合いを表現できるものです。さまざまなデザイン試作を大幅に効率化することは、モノづくり工程での消費エネルギー低減に貢献できるでしょう。今後は、こうした新しい考え方も踏み込み、製品・技術を通した貢献を再定義していきます。

「資源循環型社会の実現」では、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に引き続き取り組んできました。基準を満たした「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」は2017年度には売上比率69%を達成し、引き続き積極的に新規開発を進めていきます。

一方で、目標設定において「製品を通した資源循環」「工場・事業所での資源循環」の2つの区別が明確ではなく、製品面では従来の流れを汲んだ取り組みとなっていることから、進捗管理に曖昧さがあるという課題も見えてきました。現状を適切に把握した上で、KPIを再考しなければなりません。

「自然との共生」では、当社の生物多様性ガイドラインに基づき、2017年度には事業所ごとの生物多様性調査を完了しました。現在はその分析のもと、マーケティングや販促と連動させた事業の可能性を探る段階です。カシオは、アウトドアウオッチをはじめ自然の中での活動に豊かさをもたらすブランドとして存在感を示してきた企業であり、カシオらしい貢献の形で「自然との共生」を模索していきます。

さらに、商品カタログやパッケージへのFSC®認証紙の利用拡大にも継続して取り組んできました。国内向け商品カタログ用紙では使用比率65%まで切り替えが進んできたものの、単に「FSC®認証紙を使う」こと自体が目的化してしまうのでは不十分です。カシオの「紙の調達方針」に基づいた紙の利用が森林資源の保護や生物多様性保全につながっていることへの認識を深め、それを企業価値向上と結びつけて社内外に的確に発信していくことが大切です。

EMS新体制のもとで見えてきた今後の課題

新たなEMS体制のもとで取り組んだ初年度を経て、2030年に向けた中期目標を達成し、「カシオ環境ビジョン2050」を目指していく流れは整ったと感じています。その反面、一部では想定したパフォーマンスを出せていないなどの課題も出てきました。ひとつには、部門別の取り組みだった従来の体制を改め、委員会制に移行したことによる難しさがあります。3委員会の設置によりマテリアリティを機軸に全社的な環境活動を考える視座ができた一方、委員会が各部門を強力にリードしていくにはまだまだ組織力が不十分といえます。委員会のリーダーシップ発揮のための仕掛けづくりが求められています。

また、マテリアリティの特定から3年が過ぎ、外部環境の変化により目標自体が現状にそぐわない側面も出てきました。例えば「低炭素社会の実現」を掲げるものの、世界はもはや「低炭素」ではなく「脱炭素」に向けて動き出しています。マテリアリティそのものの妥当性を精査し、目標や KPI を見直した上で、EMSをより高い次元で推進していけるよう施策を打ち立てていかなければなりません。

サプライチェーン全体での影響を考えることも不可欠です。カシオは事業特性上、もともと極端に環境影響の大きい拠点や事業プロセスをもちません。そうした中で温室効果ガス排出削減や資源循環、生物多様性保全を追求していくためには、当社に製品を供給するサプライヤーとの連携が極めて重要です。これまでも一次サプライヤーに対しては、CSR調達の観点からRBA（責任ある企業同盟：旧EICC）のアンケートを実施してきましたが、現状を把握した上でそこにどう影響を与えていくかが問われています。

多様なサプライヤーから理解を得て、同じ目標に向かっていくために必要なのは、取り組みの意義を「カシオからの要請」ではなく、「社会の大きな枠組みの中で当然に求められること」として訴えていくことだと考えます。温室効果ガス排出量の削減においても、それが今日のグローバルな潮流の中で不可欠なのは明らかであり、当然のこととして一緒に取り組んでほしい、という点を明確に打ち出していくことが肝要です。

そのためには、まず当社自身が環境対応への姿勢を示さなければなりません。全社を挙げた取り組みを推進していく決意表明として、国際イニシアチブであるRE100やSBTへのコミットは強い力を持つでしょう。世界基準でのより戦略的な環境貢献に向け、その加盟を目指していきます。

さらなる環境経営の進化に向けて

近年では、機関投資家の皆様との対話においても、環境対応への関心の高まりを感じます。反面、カシオのさまざまな施策について「それは単なるリスク対応と何が違うか」といった指摘を受けることも少なくありません。個々の取り組みが、それをしなかった場合に起こりうるリスクの予防となるだけでは不十分で、カシオならではのプラスの価値創造が求められていることを実感します。

社外だけではなく社内に向けても、「カシオの企業価値に結びついている環境への貢献」を明確にし、その意義や重要性への理解を促していく必要があります。従業員だれもが自分事として腹に落とし、行動に移していけるよう、日々の事業活動と関連づけたストーリーを描いていくことが欠かせません。

国際社会が共通のゴールとして掲げるSDGsは、カシオが目指すものをグローバルな潮流に重ねて表現し、全社が意識を合わせていくために大いに活用できるでしょう。現在は、SDGsに関わる社会課題がカシオの持続的成長にとってどのような機会とリスクをもたらすか、洗い出しを進める段階です。まずはそれをやり遂げ、その上でSDGsと事業との連携を図っていきます。取り組み主体となるのは従業員一人ひとりにほかならず、SDGsやマテリアリティに結びつけた行動変革を促す仕組みも検討していきます。

2018年4月の全社的な組織改革において、CSR部門とガバナンス部門を合流させた「サステナビリティ推進部」を新設しました。同本部は、ESG（環境・社会・ガバナンス）の要素を活かし、カシオの企業価値を戦略的に高めていく役割を担うこととなりました。

新組織のもと、私たちはこれまでの取り組みの進捗と課題をあらためて整理・分析し、グローバル課題への対応力をいっそう高めていきます。全社横断的にEMSの機能を最大化することで、環境経営を進化させ、「カシオ環境ビジョン2050」を着実に目指していきます。

環境マネジメント

カシオ環境ビジョン2050

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年に制定しました。また、それと同時に中期的な行動指針である「カシオ環境宣言2020」も制定していましたが、これについては2017年に温室効果ガスの中長期目標を見直した際に廃止いたしました。

「カシオ環境ビジョン2050」の実現に向けて、カシオは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

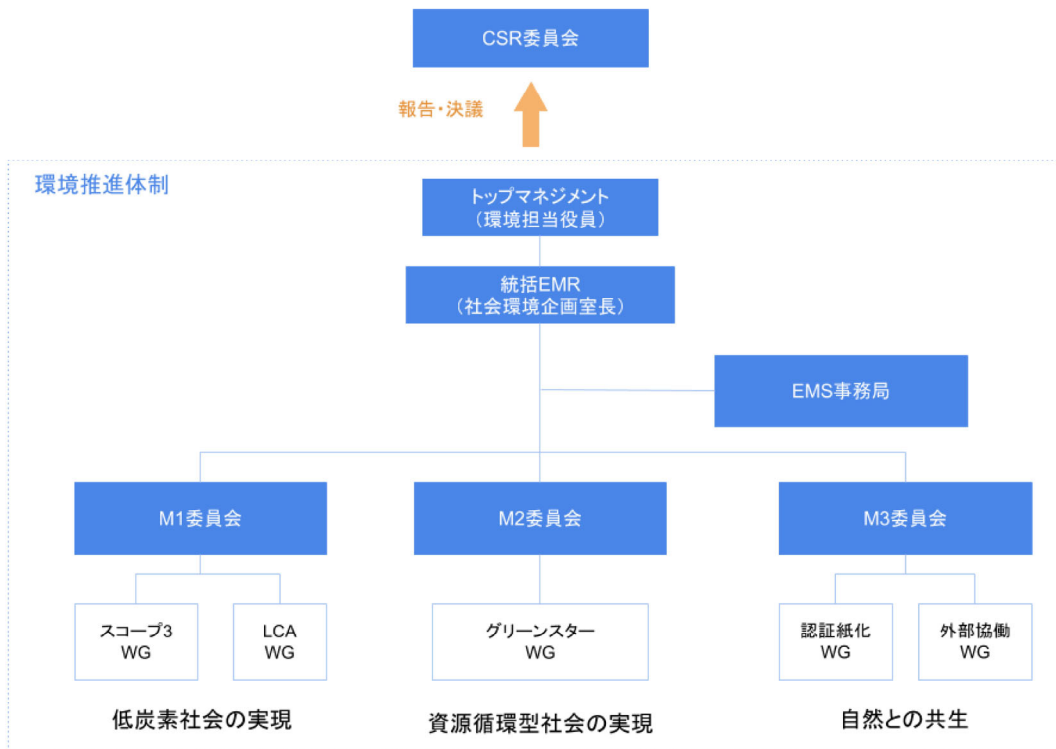
- ・炭素社会の実現
- ・資源循環型社会の実現
- ・自然との共生

に貢献していきます。

推進体制

カシオでは2016年より環境マネジメントシステムの全社一本化を進めています。まずはカシオ計算機の本社、羽村技術センター、八王子技術センターの3つの主要事業所を統合し、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、その傘下にワーキンググループを置きました。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きます。

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



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

マテリアリティの着実な遂行でSDGsへの貢献につなげる



SDGsの環境に関するゴール

ISO 14001 認証取得拠点一覧

認証登録拠点	取得日	備考
山形カシオ（株）	1997年11月	
カシオビジネスサービス（株）	2000年1月	2015年版対応済み
羽村技術センター	2000年12月 (登録名：カシオ計算機株式会社)	2017年4月より、 3事業所を統合して運用中
八王子技術センター		
本社（7 営業拠点含）		
カシオヒューマンシステムズ（株）	2001年12月	2015年版対応済み
カシオテクノ（株）	2002年5月	
香港カシオ	1999年12月	2015年版対応済み
カシオタイ	2012年7月	2015年版対応済み
台湾カシオ	2001年12月	
カシオ電子（シンセン）有限公司	2002年2月	2015年版対応済み
カシオ電子科技（中山）有限公司	2002年4月	
カシオ韶関	2018年1月	2015年版対応済み

※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87.4%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。2017年度の行動目標と実績、および2018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	2017年度目標	2017年度実績	評価	2018年度目標
低炭素社会の実現	[長期目標]カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で2050年度までに80%削減する	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8.25%削減する	2013年度比6.0%削減	△	カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で7.95%削減する
	[中期目標]カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で2030年度までに26%削減する				
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60%を目指す	売上比率69%	◎	カシオグリーンスター製品売上比率70%を目指す
		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開発促進は継続する。
	2030年度までに事業拠点廃棄物の再資源化率100%を目指す	再資源化処理状況の実態調査を行う	華南地域5拠点の実態調査実施 ・香港カシオ ・カシオシンセン ・中山カシオ ・カシオ東莞 ・カシオ韶関	○	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	「持続可能な紙」の利用比率を2030年度までに100%とする	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を40%とする	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 「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。
	-	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。
水資源	-	[国内生産拠点]2017年度の水使用量として、56千m3以下とする	42千m3	◎	水使用量を 500千m3以下とする
		[海外生産拠点]2017年度の水使用量として、421千m3以下とする	371千m3	◎	

低炭素社会の実現

考え方

社会的背景

世界の人口増加や、世界的な平均気温上昇など、昨今、地球規模での問題が顕在化しています。これらの解決の足掛かりとして2015年には「持続可能な開発目標（SDGs）」とCOP21の「パリ協定」がそれぞれ国連で採択されました。

社会に存在する企業として、現在だけでなく将来の世代の暮らしを持続可能なものとするためにも、これらにしっかりと向き合い、具体的な取組につなげていく必要があります。

そのため、カシオではマテリアリティの一つに「低炭素社会の実現」を取り上げ、取り組みを進めていきます。



カシオグループにおけるリスクと機会

2011年3月の東日本大震災とそれに伴う福島原子力発電所事故により、日本全国の原子力発電所のほとんどが稼働停止するに至り、日本国内における電気料金の値上げ、および夏季と冬季における電力不足などのリスクにさらされました。また、原子力発電稼働率の低下は火力発電への依存度を高め、それによって、電力の温室効果ガス排出係数が上昇し、低炭素社会の実現に反し実質のCO₂排出量の増加につながり、結果として東京都環境確保条例などにおける排出量買取費用の発生などのリスクが高まっています。

その他、地球温暖化および周辺地域の森林減少などもその一因と想定される2011年のタイにおける洪水などによって、部品や生産におけるバリューチェーンが脅かされるなどの世界的なリスクも顕在化してきています。

このようなリスクを回避するためにも、今後、再生可能エネルギー導入の拡大およびバリューチェーンにおける代替手段の確保などを図ります。

他方、プロジェクターや電子辞書などのペーパーレス商品による製品使用時の温室効果ガス削減効果については、製品ライフサイクルにおける低炭素社会の実現に関する大きな機会ととらえ、対応製品のいっそうの事業拡大を図ります。

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

方針

2030年および、2050年の中長期目標の達成に向けて、主として下記内容を着実に推進していきます。

カシオグループは、CO₂の削減や吸収に、より一層貢献する製品やサービスを提供していきます。

また、太陽光・風力・水力などの人と地球にやさしいエネルギーを利用する製品やサービスを拡大していくとともに、これらの再生可能エネルギーを事業活動に取り入れていきます。

また、マテリアリティ「低炭素社会の実現」に取り組む委員会として、主要拠点の省エネルギー診断を実施し、CO₂削減のポテンシャルを見極め、低炭素化に向けたロードマップを策定し、関連するすべての部門と共有して、あらゆる施策を推進していきます。

マネジメントアプローチ

環境活動 行動目標・実績

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

中長期目標	2017年度目標	2017年度実績	評価	2018年度目標
[長期目標]カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で2050年度までに80%削減する	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8.25%削減する	2013年度比6.0%削減	△	カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で7.95%削減する
[中期目標]カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を2013年度基準で2030年度までに26%削減する				

活動実績

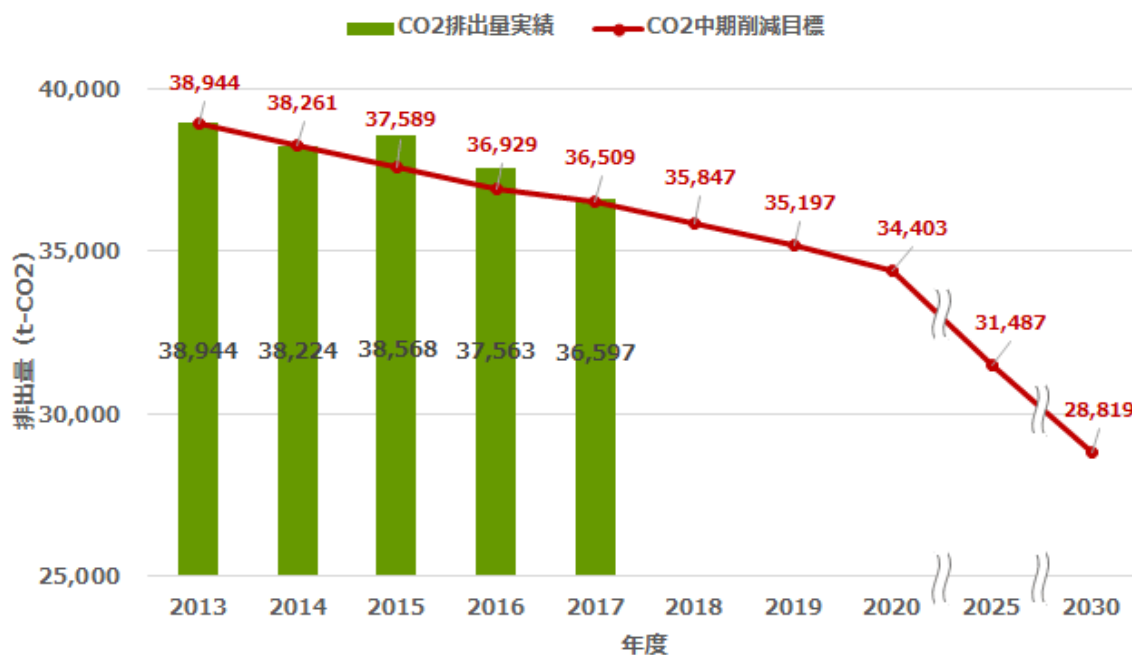
カシオは、スコープ1および2を対象とする温室効果ガス排出量の中長期削減目標を2017年度に再設定いたしました。

これに伴い、基準年当時に算定対象でなかった以下拠点についてはGHGプロトコルに準拠し、それぞれの過去の温室効果ガス排出量を基準年以降の各年度に加算いたしました。

- ・ カシオ韶関（2016年度に他社から買収した生産拠点）
- ・ 国内の小規模営業拠点（2016年度まで算定対象に含めていなかったが2017年度より対象）

基準年の温室効果ガス排出量を再計算した影響もあり、2017年度当初に設定した目標は達成できませんでした。再計算された基準年の排出量から算出した年度別の中期削減目標値と比較すると、2017年度実績は中期削減目標値に近い状況となっています。今後はより客観的に削減ポテンシャルを分析したうえで費用対効果を吟味し、適切な投資判断を行いながら2030年の目標達成に向けた削減シナリオを策定し、推進していきます。

温室効果ガス排出量（スコープ1・スコープ2）の推移



(t-CO₂)

		2013 (基準年)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025	2030
CO ₂ 排出量実績		38,944	38,224	38,568	37,563	36,597	-	-	-	-	-
中期削減 目標	CO ₂ 排出量	-	38,261	37,589	36,929	36,509	35,847	35,197	34,403	31,487	28,819
	削減率	-	1.76%	3.48%	5.17%	6.25%	7.95%	9.62%	11.66%	19.15%	26.00%

>バリューチェーン全体でのCO₂

LCA（ライフサイクルアセスメント）

カシオでは過去にスポット的に製品のLCAを実施をしたことはありましたが、新たに開発された製品のLCAを実施するための組織的な仕組みはありませんでした。

そこで、2017年度より各製品の開発部門、物流部門、IT部門などからメンバーを集め、社内にLCAワーキンググループを立ち上げ、製品のLCAを恒常的に実施するための検討を開始いたしました。初年度は各品目の代表モデルで部品および材料ステージのCO₂負荷をIDEA ver.2の原単位を使用して算出しました。

- 腕時計：2.86kg-CO₂
- 電子楽器：20.3kg-CO₂
- プロジェクター：12kg-CO₂以上
- デジタルカメラ：13.4kg-CO₂
- 電子辞書：11.1kg-CO₂

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

低炭素社会の実現

事業拠点での取り組み

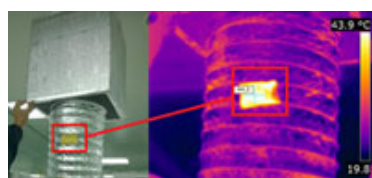
カシオタイでの取り組み

断熱材使用によるエネルギー使用量の削減

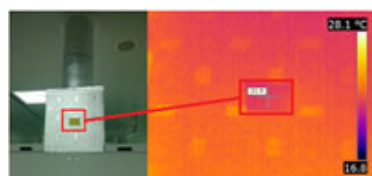
場内リフロー装置及び乾燥機の排気口部分に断熱を施して熱伝導を遮断することにより、エアコンの冷房負荷を軽減しました。それによりエネルギー消費量を年間4,651Kwh削減できました。



リフロー装置の断熱仕様



施行前（表面温度44.2℃）



施行後（表面温度21.9℃）

表面温度は44.2℃から21.9℃へと降下

CO₂排出削減のために通勤バスを導入

カシオタイでは合計40台のバスを保有し、毎日の通勤手段として従業員に提供しています。約2,000名の従業員が通勤バスを利用し、この施策により年間1,567トンのCO₂排出量を削減できました。

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

- ※1 タイ王国の科学技術環境省公表値
- ※2 従業員の平均通勤距離（往復）
- ※3 カシオグループ算定基準より（日本の温対法の排出係数）
- ※4 導入前の人数は全従業員のうち、バイク通勤80%、車通勤20%として算出



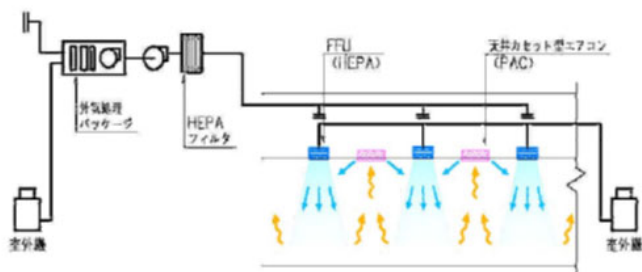
カシオタイの通勤バス

山形カシオでの取り組み

最新省エネ空調設備の導入

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

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



山形工場での空調システム



最新式空調設備のクリーンルーム

カシオアメリカでの取り組み

カシオアメリカでは、長年にわたって省エネルギー対策を進めています。

2017年には、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2012年、2013年、2016年に続いて4回目の受賞であり、2年連続となります。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、2017年の夏は2種類のアサガオのカーテンは幅8m50cm、高さ10mまで立派に成長し、地域の方も撮影に訪れていました。このグリーンカーテンの取り組みは2017年12月に開催された、八王子市制100周年記念事業「環境講演会と省エネコンテスト」の「省エネコンテスト みどりのカーテン部 団体部門」において、36作品中1位である最優秀賞を受賞しました。



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。2018年3月までに初台本社、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



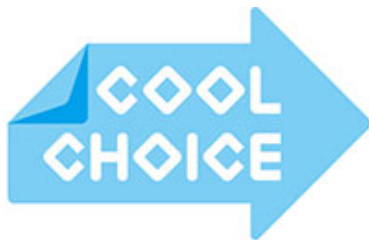
カシオタイ工場のLED照明



山形カシオ工場のLED照明

ライトダウンキャンペーンに参加

カシオグループでは政府が展開する国民運動「COOL CHOICE」及び、環境省が展開する気候変動キャンペーン「Fun to Share」に賛同し、2010年度からライトダウンキャンペーンに参加しています。2018年度はカシオ計算機（本社、羽村技術センター、八王子技術センター、福岡営業所、東福生寮）、山形カシオ（本社、山梨事業所）、カシオ電子工業、カシオテクノ（秋葉原）の4社、9拠点で実施しました。



サーバの統合による消費電力削減

カシオは、グループ全体に分散していたサーバを統合することにより、消費電力を大幅に削減しました。取り組みの実績と効果は以下の通りです。

サーバ統合の実績： 2018年3月までに1,200台の統合が完了しました。

サーバ統合による消費電力削減効果： 累計で180万kWhの電力量を削減。これは約992トンのCO₂排出量削減に相当します。

	～2017年3月	2017年4月～2018年3月	累 計
統合台数（台）	1,140	60	1,200
削減電力量（kWh）※1	1,710,000	90,000	1,800,000
削減CO ₂ （トン-CO ₂ ）※2	942.2	49.6	991.8
吸収に必要な杉の木（本換算）※3	67,301	3,542	70,843

※1 1台あたり年間1,500kWh削減で換算

※2 1kWhのCO₂排出量0.551kgで換算（GHGプロトコル計算ツールに基づき算定）

※3 杉の木1本あたり年間14kgのCO₂吸収

「地球温暖化防止のための緑の吸収源対策」環境省、林野庁資料より

低炭素社会の実現

物流工程における取り組み

カシオでは、物流工程で発生するCO₂排出量の削減や廃棄物の削減など、環境負荷の低減に積極的に取り組んでいます。

CO₂排出量の削減においては、以下の3つの行動計画を掲げ、推進しています。

- **輸送距離の短縮**：国内外で物流拠点からお取引先への直送を推進
- **モーダルシフトの推進**：拠点間の輸送に環境負荷の少ない鉄道などを積極的に利用
- **積載効率改善、輸送物量削減**：電子辞書、楽器、電子レジスターなどの梱包設計の改善、縮小化推進

国内 物流拠点の移転・統廃合

三重県の流通センターを埼玉県に移転し、東京の配送センターと統廃合しました。

2011年8月に流通センターを三重県鈴鹿市から埼玉県戸田市に移転、2012年1月に東京都江東区の東部配送センターを流通センターと統廃合と、段階的に推進しました。

これにより、国内コンシューマの物流拠点が5拠点から4拠点となり輸送距離が短縮されただけでなく、トラックから鉄道への積極的な切替を推進し、CO₂排出量の削減に大きく貢献しました。

モーダルシフトの推進及び横持ち削減



今回の移転・統廃合による効果

1. 横持ち削減

流通センター→北海道配送センター（札幌）間の横持ち距離短縮

流通センター→東部配送センター（東京）間の横持ち不要

2. モーダルシフトの推進

流通センター→西部配送センター（大阪）間の一部鉄道への切替

流通センター→九州配送センター（福岡）間の鉄道への切替

3. 輸送距離の短縮

流通センター直送（配送センターを経由せずに得意先に直送）の約46%を占める関東エリアへの輸送距離短縮

※上記効果により、年間約216トンのCO₂削減効果が出ています。

2012年度より、海外生産品を西部配送センター（大阪）へ直送する取り組みも開始しました。

戸田流通センターを経由しないことにより、輸送距離を大幅に短縮することができます。

アジア物流で「通い箱」の導入

包装材削減のため、カシオはアジア内の物流で「通い箱」の導入を進めています。

2009年9月より、日本、香港、タイ3カ国間の航空輸送において、繰り返し使用ができるプラスチック容器の「通い箱」を導入しました。

「通い箱」では、日本で製造した部品を中国の生産拠点用に香港へ運び、香港からは中国のベンダーから調達した時計用部品などをタイに輸送。タイから日本へ時計の部品などを運ぶことで、3カ国間すべての経路で空箱となることはありません。



アジア物流で使用される通い箱

従来の段ボールとは異なり、使い捨てをせずに何度も使用できるため、環境負荷の低減につながります。

また、その後、さらに大型の「通い箱」の導入も開始しました。

大型の「通い箱」は主に海上輸送で活用し、物量が少ないために航空輸送に切り替えられることを抑制したり、LCL（他社貨物との混載）による梱包ダメージを回避することができます。

2011年度からは、この大型の「通い箱」を製品の輸送にも活用しており、2013年度には更に強度をあげた新型「通い箱」を追加導入しました。



「通い箱」が日本貿易振興機構（ジェトロ）理事長賞を受賞

2012年10月4日、上記の大型「通い箱」が、公益社団法人日本包装技術協会が主催する国内最大級の包装コンテスト「日本パッケージングコンテスト2012」にて、日本貿易振興機構（ジェトロ）理事長賞を受賞しました。

4品目で「エコレールマーク」の認定を取得

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

「エコレールマーク」は、鉄道貨物輸送を活用し、地球環境問題に積極的に取り組んでいる商品・企業であることを表示するマークで、鉄道はCO₂排出量が営業用トラックの約1/6と、環境負荷の少ない環境にやさしい輸送手段です。認定基準は、商品が、500km以上の陸上貨物輸送のうち30%以上鉄道を利用している商品、企業が、500km以上の陸上貨物輸送のうち15%以上鉄道を利用している企業となります。

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

現在は、埼玉県にある流通センターから北海道および大阪、福岡にある配送センターへの輸送に鉄道を積極的に使用しています。

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



エコレールマーク



鉄道を利用したモーダルシフトの推進



環境負荷を軽減する鉄道コンテナ

[> 物流でのCO₂排出量はこちら \(環境データ\)](#)

資源循環型社会の実現

考え方

社会的背景

急速な経済成長の中、消費される資源の増大に伴う天然資源の枯渇や資源採掘による自然破壊、廃棄物の埋立処分場の逼迫や周辺汚染などが問題になってきています。そのような中、地球上の限りある資源を有効活用するため、廃棄物等の発生抑制（リデュース）、再使用（リユース）、資源の再生利用（リサイクル）の3Rの重要性が高まっています。また、その取り組みについては、自社の事業活動の範囲にとどまらず、サプライヤーやユーザーを含め、ライフサイクル視点での取り組みが求められています。



カシオグループにおけるリスクと機会

資源の枯渇が深刻化すると原材料のコストが増大し、生産に大きな影響を与える懸念があります。また、モノづくりを行うメーカーとして、持続可能な社会の実現に向けて環境配慮型製品の開発は不可欠であり、お客様からの期待や要求も高まっています。そのような中、環境配慮型製品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。事業活動で発生する廃棄物についても、埋立処分等による環境汚染が発生しないとも限りません。それらのリスクに備えるため、製品開発ではリサイクルしやすい材料の選定や新構造開発など製品設計の改善を推進し、新技術創出や資源効率向上によるコストダウンに結び付けていきます。また、事業活動で発生する廃棄物についても埋め立てゼロの実現を目指していきます。

方針

カシオは資源循環型社会の実現を目指し、バリューチェーン全体を通じて省資源化や資源循環を目指しています。製品の取り組みにおいては、開発・設計段階から使用後のリサイクルまで、小型軽量化や長寿命化、リサイクル設計など環境に配慮した製品づくりをおこない、自社基準を満たした製品を「カシオグリーン製品」「カシオスーパーグリーンスター製品」として認定しています。また、各事業拠点で発生する廃棄物については、発生量の削減に努めるとともに再資源化比率の向上を推進し、埋立処分量ゼロを目指します。

マネジメントアプローチ

環境活動 行動目標・実績

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

中長期目標	2017年度目標	2017年度実績	評価	2018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60%を目指す	売上比率69%	◎	カシオグリーンスター製品 売上比率70%を目指す
	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。
2030年度までに事業拠点廃棄物の再資源化率100%を目指す	再資源化処理状況の実態調査を行う	華南地域5拠点の実態調査実施 ・香港カシオ・カシオシンセン・中山カシオ・カシオ東莞・カシオ韶関	○	事業拠点廃棄物の再資源化率92%以上とする

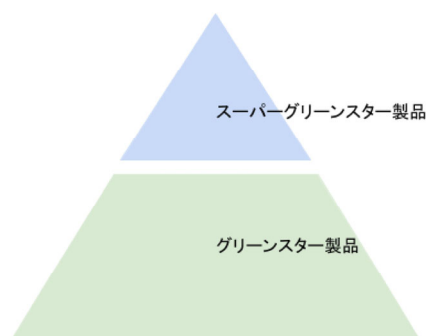
資源循環型社会の実現

環境配慮型製品（カシオグリーンスター製品）の開発

カシオは、製品の環境負荷を最小にするため、企画、デザイン、設計の各側面から環境に配慮した商品開発を推進しています。1993年から環境適合製品を体系化し促進するため、「製品アセスメント評価」を開始し、新製品を対象に環境への影響を事前評価し、基準を満たした製品を「カシオグリーン製品」として認定し、売上比率向上を図ってきました。

2009年には、環境性能の面からより厳しく、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、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、運用を開始しました。

グリーンスター製品・スーパーグリーンスター製品のアセスメント項目



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評価項目各製品の評価項目

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

※100点中80点以上

カシオグリーンスター製品 評価項目
1. 省エネルギー G
2. 資源有効利用 G
3. 特定有害化学物質廃止
4. LCA環境影響評価 G
5. 特別事項 G

※上記項目該当有り

カシオスーパーグリーンスター 製品 評価項目
1. 省エネルギー S
2. 資源有効利用 S
3. LCA環境影響評価 S
4. 特別事項 S

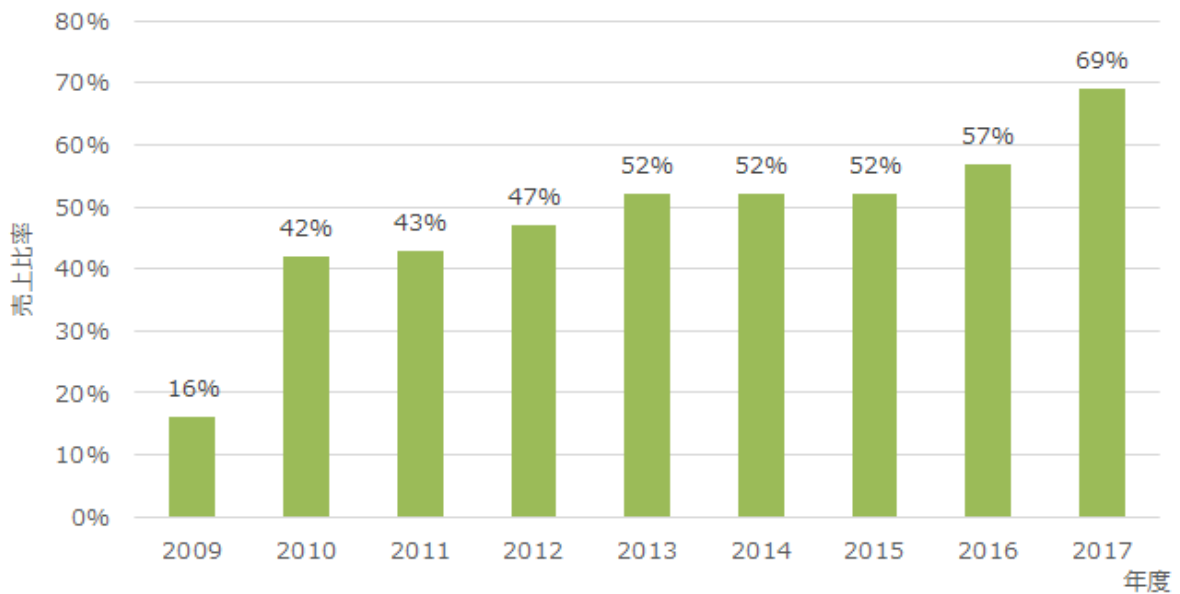
※上記項目該当有り

カシオグリーンスター製品の売上げ比率の実績

カシオグリーンスター製品は売上げ比率目標を掲げて促進を図っています。2016年度には中期目標として「2020年度までにカシオグリーンスター製品の売上げ比率70%を目指す」と設定しましたが、2017年度の実績が69%となり、早期に目標値を達成できる見込みとなりました。そこで、更に高い目標を掲げるために、「2025年度までにカシオグリーンスター製品の売上げ比率90%」という新たな中期目標を再設定いたしました。

また、環境製品の最高位の位置づけとして2016年度より設けた「カシオスーパーグリーンスター製品」の認定拡大も引き続き促進していきます。

カシオグリーンスター製品の推移



カシオスーパーグリーンスター製品の紹介

カシオスーパーグリーンスター製品は、これまでに35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。

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の紹介



カシオグリーンスター製品に認定された製品（シリーズ）を紹介します。（写真は一例です）このマークは、グリーンスターコンセプトに基づき開発された商品であることを表します。

電卓 JS-20WK-N



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-Z4800



環境仕様

- ・パッケージの小型化により輸送効率を102%向上(当社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 KL-V460



環境仕様

- ・使用時の消費電力を28%削減(当社KL-V450と比較)

データプロジェクター XJ-F210WN



環境仕様

- ・光源に水銀を使用しておりません
- ・エコマーク認証取得(取得番号 15 145 029)

電子楽器 GP-500



環境仕様

- ・使用時の消費電力を24%削減(当社AP-500と比較)

ウォッチ OCW-S4000C/SHW-5000LTD



環境仕様

- ・ソーラー電池の採用

ハンディターミナル IT-G500



環境仕様

- ・使用時の消費電力を24%削減
- ・パッケージの小型化により輸送効率を53%向上(当社DT-5300比較)

スマートウォッチ WSD-F20



環境仕様

- ・2つの液晶を使い分けることで省エネを実現

> [カシオグリーンスター製品一覧](#)

その他の環境適合製品一覧

> [エコマーク認定製品](#)

> [ブルーエンジェルマーク](#)

> [グリーン購入法登録製品](#)

資源循環型社会の実現

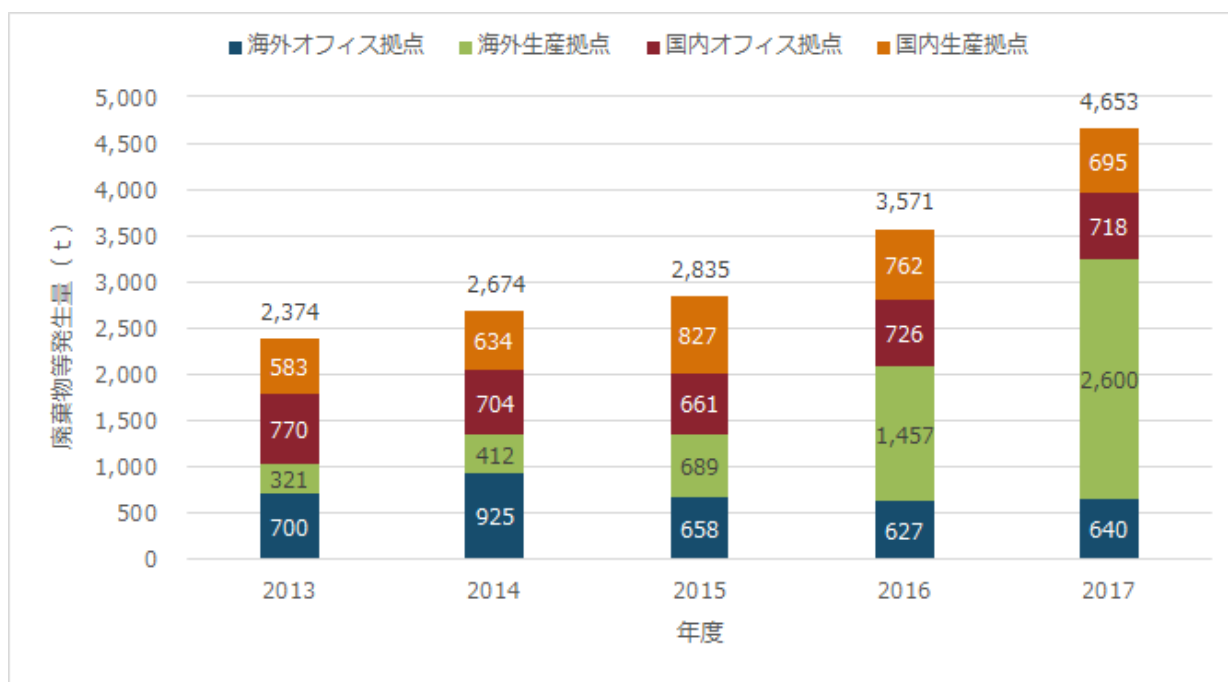
廃棄物等発生量の削減と再資源化

カシオは事業活動で発生する廃棄物の削減と再資源化に取り組んでいます。廃棄物等発生量（廃棄物・有価物の合計）は2016年度より増加傾向にあります。これは海外生産拠点の拡大などが主な要因となっております。

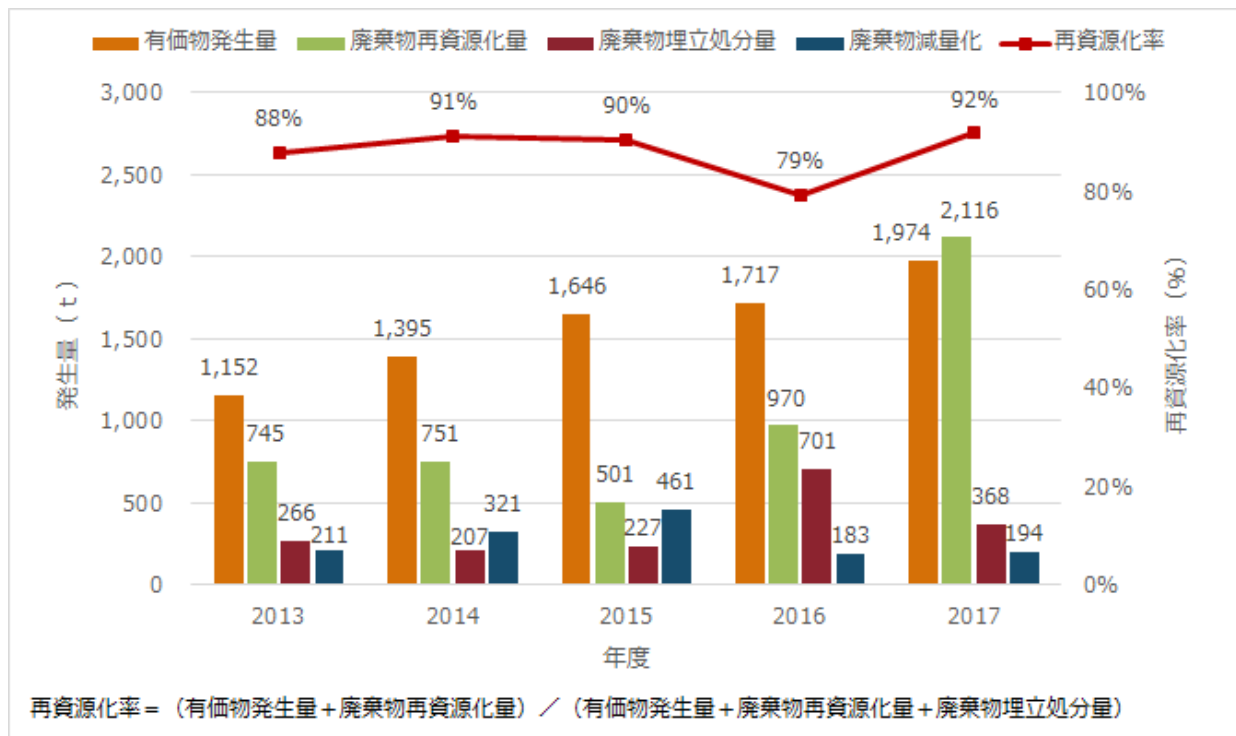
また、カシオは廃棄物の埋め立てゼロを目指して再資源化比率100%の目標を掲げていますが、各拠点の廃棄物処理状況の把握が十分ではないため、2017年度は海外生産拠点の実態調査を行いました。

今後は海外生産拠点の廃棄物削減に注力するとともに、再資源化比率向上の取り組みを強化していきます。

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



資源循環型社会の実現

回収・リサイクル

製品の回収・リサイクルにかかわる取り組みを紹介します。

製品リサイクルの取り組み

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

「ゴミを出さない」リサイクル

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



回収・リサイクル法に基づく回収と自主的回収のご案内

- ＜法人向け使用済み情報通信機器の回収
 - ＜使用済みパソコン、情報機器の回収・再資源化の状況
- ＜使用済みドラムセットの回収
- ＜カートリッジ・インクリボンの回収
- ＜小型二次電池（充電式）の回収

海外での製品リサイクル

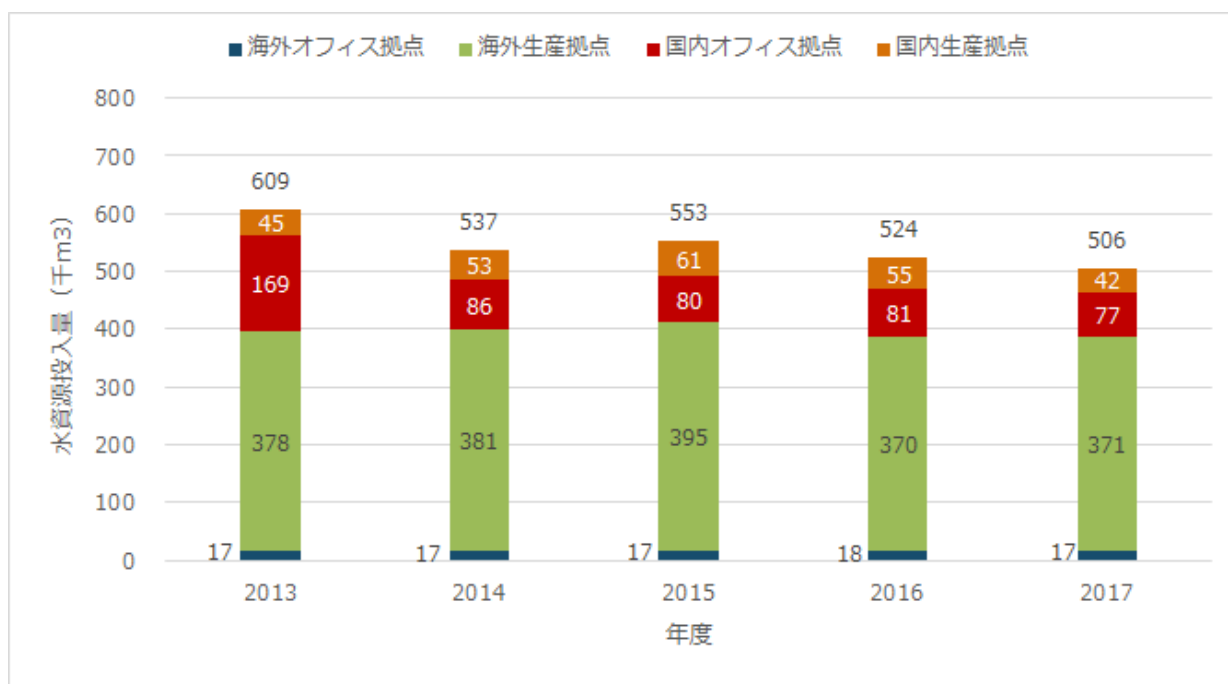
- ＜欧州における製品リサイクル

資源循環型社会の実現

水使用量の削減

カシオでは、水使用量について総量目標を設定して管理してきました。当社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。今後も生産拠点の水使用量の目標管理により使用量の削減に努めます。

水資源投入量の推移



自然との共生

考え方

社会的背景

SDGsのゴール14、15にも掲げられているように、「自然との共生」は世界共通の課題となっています。

持続可能な社会の実現に向けて、企業においてはその事業活動が及ぼす影響の大小にかかわらず、本業を通じた取組を行っていくことが求められています。カシオでは「自然との共生」をマテリアリティの一つに据え、従業員の意識を高めつつ、自社のみならずバリューチェーンやNGO/NPO・行政など、ステークホルダーとの連携を通じた取り組みを推進していきます。



カシグループにおけるリスクと機会

カシオでは製造品目において組み立て系を中心としていることから、生物多様性への直接影響の少ない事業を営んでいます。しかし、このことに油断してしまうと、部品のサプライヤーによる生産活動を通じた生物多様性への負の影響や、ユーザによる自社製品の使用・廃棄等を通じた負の影響に対し、気付かないうちに加担してしまうリスクがあります。その結果サプライヤーが社会から批判されて部品調達が困難になったり、お客様から敬遠されるといった事態が発生する可能性があります。事業活動を行う上ではサプライヤーがもたらす環境への影響や製品使用時や廃棄時の環境への影響など、バリューチェーン全体で考え、取り組む必要があります。

一方、カシオはアウトドアウオッチをはじめ自然の中での活動に豊かさをもたらす製品を数多く出しています。生物多様性保全の社会的機運が高まり豊かな自然が保護され、復活することで、自然を楽しむ人口が増え、売上げが拡大する可能性があります。また、社会課題の解決に向けたNGOやNPOとの協働や、コラボレーション製品の提供による本業での貢献により、生物多様性保全と顧客の拡大を同時に実現できる可能性があります。

方針

カシオでは生物多様性保全への取組として「生物多様性ガイドライン」を2011年3月に策定しました。その後サプライヤーにおける間接影響への対応として2015年6月に「紙の調達方針」を定めました。

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。

製品による社会連携

カシオでは、自然保護団体などが実施する絶滅危惧種の保護活動において、関連製品（コラボレーション製品）を団体等に提供することによって保護活動の活性化をサポートするなど、本業での貢献を目指しています。また、自然保護団体の主催する保護活動に対して、従業員が参加できるような制度の整備を目指します。

全員参加：従業員の意識啓発

絶滅危惧種の保護に関しては、生物多様性にかかわる従業員の教育・啓発の一環として、事業所敷地内で発見された希少植物を保全する活動を従業員有志により開始しました。

近年注目が高まっているプラスチックの海洋汚染の問題については、プラスチックの海洋汚染問題を社会課題として適切に理解し、本業での貢献の着眼点を探っていく必要があります。このため、従業員が比較的身近な地域でのプラスチックゴミの問題など社会課題の現場活動に参加し、意識を高めるような施策を推進します。

マネジメントアプローチ

環境活動 行動目標 実績

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

活動テーマ	中長期目標	2017年度目標	2017年度実績	評価	2018年度目標
自然との共生	「持続可能な紙」の利用比率を2030年度までに100%とする	国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を40%とする	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%とする 「持続可能な紙」の利用比率に関する中期目標達成のシナリオを策定する
	—	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。

自然との共生

持続可能な紙利用

カシオでは、森林資源の持続可能な利用を考慮して「調達」と「使用」の両面から取り組みを進めています。

紙の調達

森林は陸上生態系の保全をはじめ、CO₂の吸収・固定や水源涵養、さらには海洋生態系に落葉由来の養分の供給など多面的機能を有しています。

カシオでは事業における紙の調達や使用が、森林資源の持続可能性に負の影響を及ぼさないよう紙の調達方針を定め、そのもとでの調達を行っています。

紙の調達方針

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

認証紙化の推進

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

2016年度は目標30%に対して結果は15%でしたが、2017年度はFSC®認証紙のラインナップが増えたこともあり、40%の目標に対して65%の実績となりました。

事業活動で使用する紙については、定期的に紙製品の製造元調査を実施し、調達方針に適合した紙製品の利用を維持する活動を継続しています。



責任ある森林管理
のマーク

FSC® N002433

持続可能な紙利用のためのコンソーシアム

カシオは、環境や社会に配慮した紙の利用を社会全体で推進することを目的に立ち上げた「持続可能な紙利用のためのコンソーシアム」に2014年6月に参画、取り組みを開始しました。

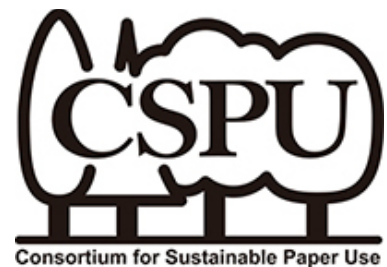
このコンソーシアムは、紙の利用について先進的な取り組みを行う企業5社とWWFジャパン、企業の持続可能性の推進をする株式会社レスポンスアビリティが協働して2013年11月に設立されました。各メンバーがそれぞれの立場から環境や社会に配慮した紙利用を促進することで、持続可能な紙の利用を社会全体に拡大・浸透させていくことを目指します。2015年に制定した「カシオグループ紙の調達方針」もメンバー企業との情報交換などが基になっています。

コンソーシアムの具体的な活動内容

2014から2015年度にかけて、紙製品のサプライヤーとのダイアログを実施し、2016年7月には「サプライチェーンでの企業間連携 持続可能な紙利用の拡大を目指して」と題するシンポジウムを主催しました。



シンポジウムには100名を超える参加者



参画企業（2018年5月時点、50音順）

味の素株式会社、イオン株式会社、花王株式会社、カシオ計算機株式会社、
キリンホールディングス株式会社、JSR株式会社、ソニー株式会社、株式会社
ニコン、三井住友信託銀行株式会社
運営アドバイザー：株式会社レスポンスアビリティ

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」](#)



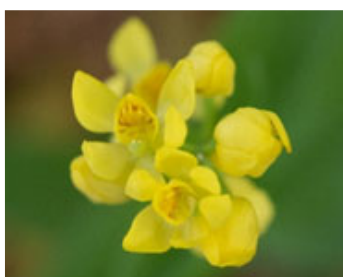
コンソーシアムのメンバー

今後、上記のような取り組みによって持続可能な森林資源の活用に寄与するとともに、それらの森林を巡る社会課題を従業員が自分事としてより深く理解できるように、森づくり活動の展開を目指します。

自然との共生

事業所の生物多様性保全

2017年にグループの国内の主な拠点の生物多様性調査を実施した結果、表1に示すように渋谷区にある本社でも50種以上の昆虫と70種程度の植物が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、環境省のレッドリストに掲載されているキンランがあることが確認され、山梨県笛吹市にある山梨事業所では県のレッドリストに掲載されているイヌハギ、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。



見守り隊が撮影したキンラン、ギンランの写真

この調査結果を踏まえて、専門家のアドバイスを受けながら発見された希少種の保全を含めたカシオグループとしての生物多様性保全活動を開始しました。

羽村、八王子の事例

羽村技術センターで生育が確認されたキンラン、ギンランは2018年は事業所の従業員有志による「見守り隊」が4月上旬の芽生えの時期から開花までの様子を連日写真で記録しました。その記録は社内ホームページで発信し社員の生物多様性保全に対する啓蒙活動を行いました。



羽村技術センターでの保護植物の看板設置作業

八王子技術センターのコヒロハハナヤスリも地味な植物ですが、貴重な種であることを事業所の従業員が認識し、保護ゾーンが設定され、個体数が30株から2018年には約50株程度に増えています。



八王子のコヒロハハナヤスリ

山梨の事例

事業所の生物多様性調査を委託した緑生研究所に依頼し、イヌハギ、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保護対象に標識を設置しました。今後従業員に呼びかけ山梨事業所の「見守り隊」を発足させて保護活動を進めていく予定です。



山梨の標識設置作業



設置した標識

事業所生物多様性調査結果概要

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 / 301KB)

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

自然との共生

ステークホルダーとの協働

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

カシオ計算機は多くのウォッチブランドを展開しています。様々な機能やデザインを通じて、それぞれの使用シーンで自然と共に時を愉しむ価値を提供するとともに、陸上から海洋まで幅広く生態系を守っていくことを目指し、環境保護団体との協働による生物多様性の保全活動を行っています。

G-SHOCK、BABY-G × アイサーチ・ジャパン、アースウォッチ・ジャパン

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）と「アースウォッチ・ジャパン」のふたつの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・ジャパンコラボレーションモデル



アースウォッチ・ジャパンコラボレーションモデル

BABY-G × IYOR（国際サンゴ礁年）× アクアプラネット

カシオ計算機は海の豊かさ・美しさを守ることを目的に、3回目の国際サンゴ礁年にあたる2018年、国際サンゴ礁年のオフィシャルサポーターとなりました。

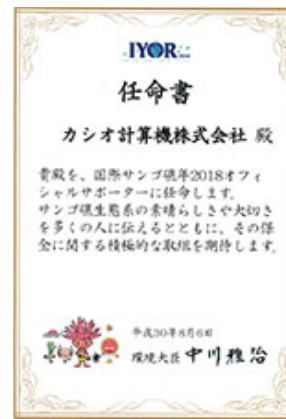
BABY-Gは2018年より、新たにアクアプラネットとのコラボレーションモデルをリリースし、[サンゴの保全活動](#)をサポートしています。



アクアプラネットコラボレーションモデル



国際サンゴ礁年オフィシャルサポーターミーティングでカシオの取り組みを発表



オフィシャルサポーター任命書

PRO TREK × 日本自然保護協会 (NACS-J)

PRO TREKは2018年より、日本全国の自然を調べ、守り、活かす活動を続けている日本自然保護協会へのサポートを開始しています。同年、群馬県みなかみ町「赤谷の森」と宮城県南三陸町を舞台に保全活動を行っている絶滅危惧種のイヌワシをモチーフにしたコラボレーションモデルをリリースしました。



日本自然保護協会コラボレーションモデル

日本自然保護協会の調査活動への参加

日本自然保護協会とのコラボモデルの発売をきっかけとして、2018年5月には日本自然保護協会が長野県で企画した絶滅危惧種であるオオルリシジミの調査保護活動にサステナビリティ推進部メンバーが参加しました。この調査では、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、今後のオオルリシジミの保護のために役立ちます。



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

自然との共生

サンゴの保全活動

カシオのサンゴ畑

当社では、さまざまな環境保護団体とコラボレーションすることにより団体の活動をサポートするプロジェクト「Love The Sea And The Earth」を推進しています。2018年からは新たに、女優の田中律子氏が理事長を務め、珊瑚の保全を行うNPO法人「アクアプラネット」のサポートを開始。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本の苗を植えました。カシオは環境省が任命する国際サンゴ礁年2018のオフィシャルサポーターとしてこの活動を行っています。



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200本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。

サンゴ畑の経過報告

2018/1/22 サンゴの植え付けを開始しました



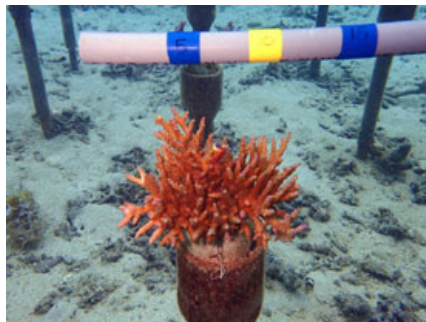
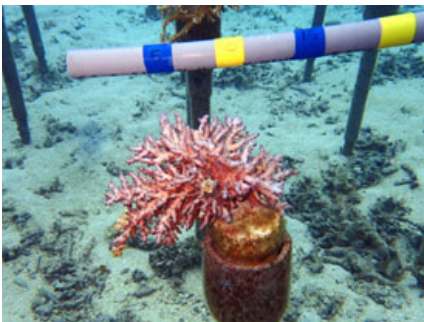
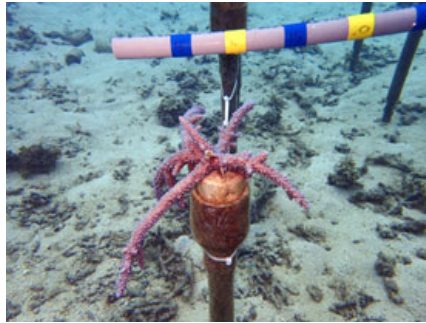
マグホワイトでできた土台にステンレスの針金でサンゴの苗をくくりつけます。マグホワイトは石膏やセメントと比べると弱アルカリ性なので、サンゴの生育に適しているそうです。

2018/1/28 サンゴの植え付けが完了しました



約35cm間隔で立てられた支柱に200本のサンゴの苗をとり付けてカシオのサンゴ畑が完成しました。

2018/2/18の状況



この日の水温は22.6℃、サンゴの様子に大きな変化は見られませんでした。

2018/3/7の状況



この日の水温は23.6℃、一見サンゴの様子には2月と大きな変化は見られないようですが、よく見ると下の写真のようにステンレスの針金をサンゴの軟体部が覆い始めています。サンゴが順調に根づいていることが確認できました。



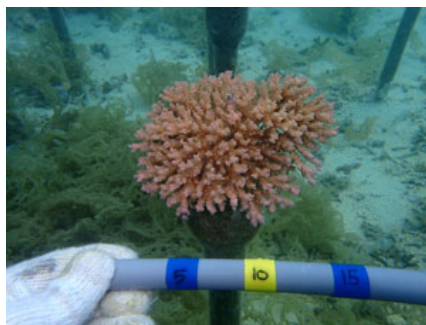
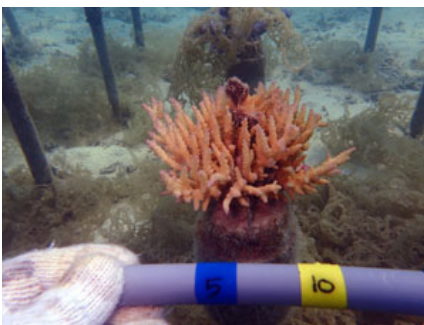
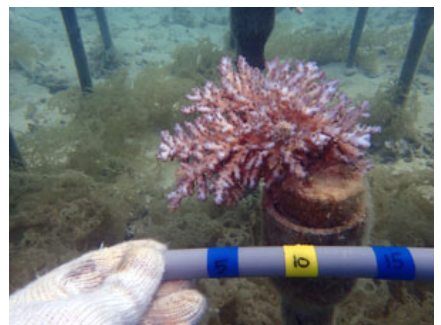
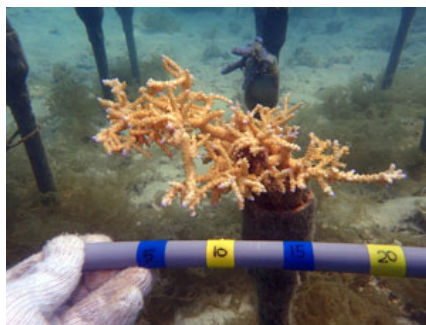
2018/4/14の状況



この日の水温は25.4℃。この時期は海藻が非常に多く発生するので海藻の除去を実施しました。左が除去前、右が海藻を取り除いた後の写真です。



針金は完全に同化しどこにあるか見えなくなってきました。土台のマグホワイトへ固着をしていることも確認しました。



写真提供：アクアプラネット

自然との共生

教育啓発

荒川クリーンエイド

近年プラスチックの海洋汚染問題への注目が急速に高まっています。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。

なお、今回の「調べるごみ拾い」の結果は、ACF様を通じて一般社団法人JEAN様で取りまとめるデータの一部として組み入れられ、環境省や国土交通省をはじめ各行政機関の対策資料として活用されます。



実施前



実施後



汗だくになりながらゴミを拾いカウント



過酷な作業でしたが、得たものは大きい

自然との共生

電機・電子4団体生物多様性WG

カシオは、2016年度から、電機・電子4団体（JEMA：一般社団法人日本電機工業会、JEITA：一般社団法人電子情報技術産業協会、CIAJ：一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会、JBMIA：一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会）の生物多様性ワーキンググループに参加しています。WGの活動を通じて生物多様性保全に貢献するとともに、当WGに参加している先進企業の活動を参考にしつつ、生物多様性の取り組みの活動の幅を広げていきます。

WGでは2018年3月に生物多様性保全の取り組みをこれから始めたい事業者を対象に、「企業が取り組むはじめての生物多様性 Let's Try Biodiversity!（LTB）」を発行しました。

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](#)



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(2017年度)



バリューチェーン全体でのCO2

バリューチェーン全体でのCO₂排出量

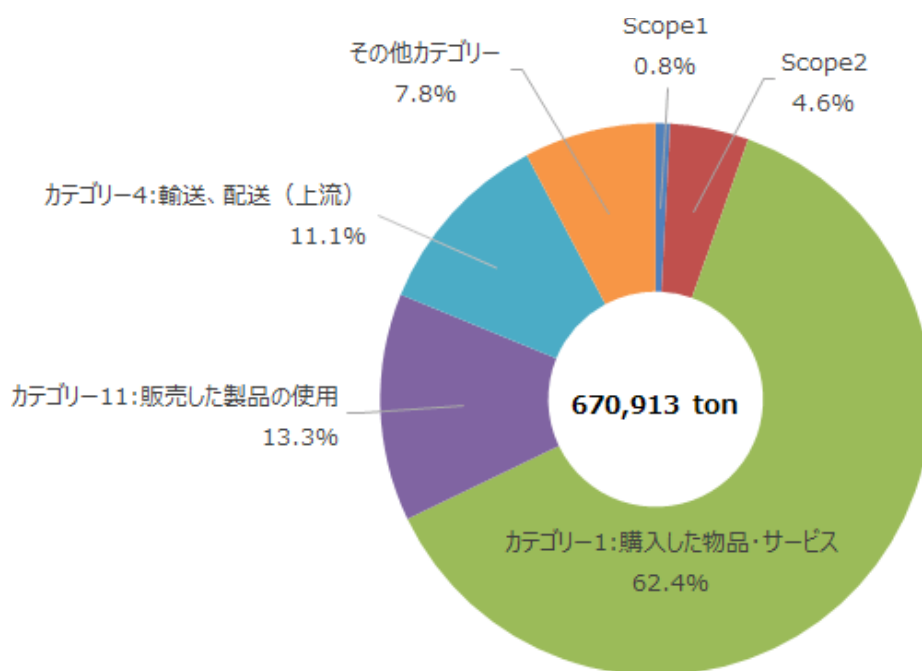
カシオは温室効果ガス排出量について、自社の事業活動による排出（スコープ1、スコープ2）と、上流及び下流に位置するバリューチェーン全体における排出量（スコープ3）を把握、算定しています。

スコープ3のCO₂排出量は15カテゴリのうち、影響の小さい4つのカテゴリを除いた11のカテゴリに対し、国際基準であるGHGプロトコルを参照してCO₂排出量の算定をおこなっています。2017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62%を占めています。

スコープ3は今後、以下の3つのテーマを推進していきます。

- 各カテゴリでの算出精度の向上
- スコープ3の各カテゴリの中から、排出量削減施策の立案及び実行
- 上流及び下流のバリューチェーンへの排出量削減の働きかけ

バリューチェーン全体でのCO₂排出量



カテゴリ	2017年度排出量	
	t-CO ₂	比率
スコープ1	5,670	0.85%
スコープ2	30,927	4.61%
スコープ3	634,316	94.55%
1 購入した物品・サービス	418,662	62.40%
2 資本財	23,920	3.57%
3 スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	2,353	0.35%
4 輸送、配送（上流）	74,161	11.05%
5 事業から出る廃棄物	1,308	0.19%
6 出張	1,599	0.24%
7 従業員の通勤	1,074	0.16%
8 リース資産（上流）	2,124	0.32%
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	89,453	13.33%
12 販売した製品の廃棄	12,553	1.87%
13 リース資産（下流）	-	-
14 フランチャイズ	-	-
15投資	7,109	1.06%
合計	670,913	100.00%

カテゴリ4の内訳（単位:t-CO₂）

国内）トラック：738、 鉄道：47

海外）鉄道：1,048、 飛行機：54,822、 船：17,506

環境データ

環境データ

温室効果ガス排出量（スコープ1、スコープ2）

(t-CO₂)

	2013	2014	2015	2016	2017
Scope1	6,043.2	5,729.3	5,483.1	5,619.2	5,670.1
Scope2	32,901.2	32,494.4	33,084.5	31,944.0	30,926.9
合計	38,944.3	38,223.7	38,567.6	37,563.2	36,597.0

(拠点分類別内訳)

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

廃棄物関連データ

拠点分類別廃棄物等発生量

(t)

	2013	2014	2015	2016	2017
国内生産拠点	582.9	634.4	827.3	761.6	694.6
国内オフィス拠点	769.9	703.6	661.1	725.5	718.0
海外生産拠点	320.6	411.6	689.1	1,456.9	2,599.6
海外オフィス拠点	700.2	924.7	657.6	626.8	640.5
合計	2,373.5	2,674.3	2,835.1	3,570.8	4,652.7

廃棄物等発生量の処理内訳と再資源化率

(t)

		2013	2014	2015	2016	2017
発生	有価物	1,151.8	1,394.6	1,645.8	1,716.7	1,974.5
	廃棄物	1,221.7	1,279.7	1,189.3	1,854.1	2,678.2
処理	再資源化量	1,897.0	2,146.1	2,146.9	2,686.6	4,090.6
	最終埋立処分量	265.5	207.2	227.0	701.3	368.1
	減量化量	211.0	321.0	461.2	182.8	194.0
再資源化率		88%	91%	90%	79%	92%

再資源化率 = 再資源化量 / (再資源化量 + 最終埋立処分量)

水資源投入量

(千m3)

	2013	2014	2015	2016	2017
国内生産拠点	44.9	52.9	60.9	55.1	41.5
国内オフィス拠点	168.6	85.9	79.7	81.5	76.7
海外生産拠点	377.7	381.5	394.8	369.7	371.1
海外オフィス拠点	17.4	17.2	17.2	17.7	16.7
合計	608.7	537.4	552.6	524.0	506.0

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
部品・材料使用量		25,669.0	26,209.0	24,676.0	13,985.0	11,508.1
	リサイクル材	1,239.0	877.0	439.0	244.0	238.6
	比率	4.8%	3.3%	1.8%	1.7%	2.1%
取扱説明書		3,235.0	3,790.0	3,683.0	3,122.0	3,059.0
	リサイクル材	77.0	221.0	88.0	149.0	156.1
	比率	2.4%	5.8%	2.4%	4.8%	5.1%
梱包材		12,308.0	12,148.0	11,720.0	11,821.0	11,301.0
	リサイクル材	9,732.0	9,457.0	9,061.0	9,173.0	8,864.0
	比率	79.1%	77.8%	77.3%	77.6%	78.4%

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。

2017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を対象として、SGSジャパン株式会社による第三者検証を受けました。対象拠点のうち、カシオタイ、カシオ電子科技（中山）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であるために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。

[▶2017年度第三者検証意見書はこちら](#)  (PDF / 136KB)

適用範囲

2017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：2017年4月1日～2018年3月31日
- ・適用範囲：カシオグループの73拠点（従業員数によるカバー率は99.6%）

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 33営業拠点 （九段，大阪，仙台，埼玉，名古屋，広島，福岡（ほか） ・カシオビジネスサービス（本社） ・カシオビジネスサービス（甲府事業所） ・カシオテクノ（本社） ・カシオテクノ（テクニカルセンター） ・カシオマーケティングアドバンス ・CXDネクスト ・初台エステートビル ・リプレックス <p>※ カシオヒューマンシステムズ，カシオコミュニケーションブレインズのデータは、各社が所在する拠点に含まれます。</p>
海外生産拠点（4拠点）	<p>アジア地域（4拠点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カシオタイ ・カシオ東莞 ・カシオ電子科技（中山） ・カシオ韶関
海外オフィス拠点（22拠点）	<p>アジア地域（9拠点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カシオ電子シンセン ・香港カシオ ・カシオ（中国）貿易 ・カシオ広州商貿 ・カシオインドゥア ・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。
- (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。
- (3) VOC投入量
 - ・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、事業所毎に年間使用量が50kgを超えるものを集計対象としています。

(4) 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。

(5) PRTR法対象化学物質投入量

- ・日本のPRTR法の対象化学物質を対象に物質毎に各拠点において、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。

3. アウトプット

(1) CO₂排出量

- ・電力量のCO₂換算に用いる係数は、GHGプロトコルの計算ツール（GHG emissions from purchased electricity 4.8）に記載されている 年度別各国電力CO₂排出係数を適用しています。

なお、計算ツールに記載されていない年度については、当該国の最新の係数を暫定適用しています。

- ・燃料のCO₂換算については、「温対法」による「燃料種類別の単位発熱量、排出係数」より「CO₂換算係数」を算出して、燃料種類別に適用したのち合算しています。

(2) 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、カシオタイの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。

(3) 排水量

- ・排水の量を計測している拠点の値のほか、排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、BODはブランクとなりますが、自主的に測定している場合に数値を記載しています。

(4) PRTR

- ・日本のPRTR法の対象化学物質毎に年間取扱量が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。

(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。

(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	<p>活動量：消耗品、原材料、梱包材の調達量、及び派遣社員の給料、購入した上水、工業用水、宣伝費</p> <p>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。</p> <p>サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.5、及びCFP COMMUNICATION PROGRAM DBver1.01</p>
カテゴリ2	資本財	<p>活動量：連結対象会社全体での設備投資金額</p> <p>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。</p> <p>サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.5</p>
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	<p>活動量：購入した電気、各種燃料の量</p> <p>原単位：種別ごとの排出原単位を乗じて合算しています。</p> <p>サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.5、及びCFP COMMUNICATION PROGRAM DBver1.01</p>
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	<p>活動量：国内、及び海外の出荷物流量</p> <p>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。</p> <p>(トラック：改良トンキロ法燃料使用原単位、鉄道/船舶/航空：従来トンキロ法CO₂排出原単位)</p>
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	<p>活動量：廃棄物種類別の排出量</p> <p>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。</p> <p>サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.5</p>
カテゴリ6	出張	<p>活動量：国内、海外の従業員数</p> <p>原単位：従業員当たりの排出原単位</p> <p>サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.5</p>
カテゴリ7	従業員の通勤	<p>活動量：従業員への交通費支給額</p> <p>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。</p> <p>サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.5</p>

カテゴリ8	リース資産 (上流)	<p>活動量：国内に展開しているG-SHOCKストア、デジタル絵画等の販売売場</p> <p>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</p> <p>サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.5</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：種別ごとの製品数</p> <p>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。</p> <p>使用時間については、業界基準が定められている場合はそれに従い、定められていない場合は、独自に定めています。また、電力については、国際基準であるGHGプロトコルを参照してCO₂排出量を算出しました。 (日本、欧州、アジア、UK、北米の係数を使用しています)</p> <p>電池交換を伴う製品については、その電池の製作のために排出されるCO₂量も加算しています。 (算出に当たっては、各電池の生産者購入価格を使用)</p> <p>サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.5</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</p> <p>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</p> <p>サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.5</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</p> <p>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>

検証意見書

2017年7月21日

カシオ計算機株式会社 御中

検証目的

SGSジャパン株式会社(以下、当社)は、カシオ計算機株式会社(以下、組織)からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象(以下、GHG等に関する主張)について、検証基準(ISO14064-3:2006及び当社の検証手順)に基づいて検証を実施した。

本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHG等に関する主張について、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。

検証範囲

検証対象範囲は、組織とその国内及び海外グループの製造及び非製造拠点であり、対象期間は2016年4月1日～2017年3月31日である。

GHG排出量は、Scope 1,2(エネルギー起源の二酸化炭素排出量)、Scope 3(カテゴリ1、4、11)を対象としている。Scope 1,2及びScope3のカテゴリ1,11は検証対象範囲とし、カテゴリ4は組織が定める国内及び海外を対象としている。取水量及び有価物を含む廃棄物発生量は検証対象範囲とし、大気汚染物質排出量は国内外3拠点を対象としている。

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証：検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
 - 定量的データの検証：八王子技術センター、カシオビジネスサービス(株)甲府事業所の現地検証及び証憑突合、本社におけるその他検証対象範囲に対する分析の統括及び質問
- 判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(Ver.4.2)、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(Ver2.2)及び組織が定めた手順を用いた。

結論

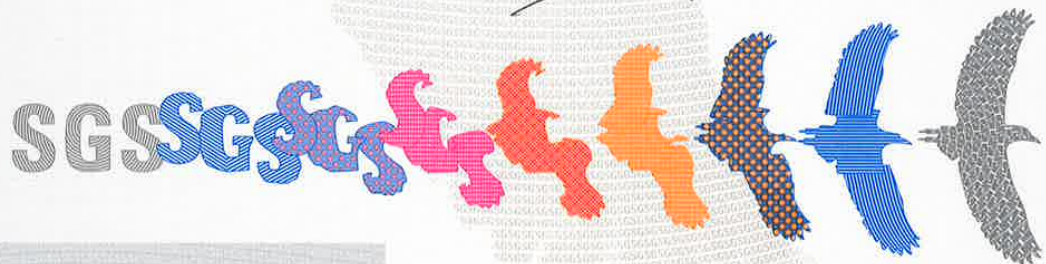
前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関する主張が、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

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

SGSジャパン株式会社

認証・ビジネスソリューションサービス
事業部長
上級経営管理者

竹内 裕二



環境会計

2017年度実績概況

2017年度の環境会計は、環境保全のための投資は前年度に対し減少しましたが、費用及び環境保全対策に伴う経済効果(実質的効果)は増加となりました。

環境保全のための投資が事業所エネルギー監視設備などで76百万円、費用が、製品・部品・トナーカートリッジ等消耗品のリサイクル費用など581百万円及び省エネや大気・水質汚染対策、他529百万円で、合計1,110百万円となりました。また、環境保全対策に伴う経済効果は、実質的効果としてリサイクル活動による事業収益など761百万円となりました。

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：2017年4月～2018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)		76	372
①公害防止コスト	大気汚染・騒音防止	42	30
②地球環境保全コスト	省エネルギー機器の整備	31	226
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	3	116
上・下流コスト ^{※2}	製品、部品、消耗品の回収・リサイクル	-	581
管理活動コスト	事務局運営費、環境情報公表	0	148
研究開発コスト	環境負荷低減のための研究開発	-	3
社会活動コスト	環境保全活動団体への参加、寄付、支援	-	6
合 計		76	1,110

※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：2017年4月～2018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	732
費用節減	省エネルギー活動に伴う費用節減	26
	省資源またはリサイクルに伴う廃棄物処理費用の節減など	3
合 計		761

※3 経済効果については昨年度より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	2016年度	2017年度	環境保全効果※4
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	523	506	17
事業活動から排出する環境負荷及び廃棄物に関する環境保全効果	CO ₂ 排出量※4	トン-CO ₂	36,682	36,597	85
	廃棄物等排出量	トン	3,571	4,653	-1,082

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

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

環境コンプライアンス

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

基準管理と監査 ～定期的な内部監査と第三者監査

カシオのISO14001認定登録拠点数は13拠点になります。

このうち、カシオ計算機の3拠点（本社（7営業拠点含）、羽村技術センター、八王子技術センター）は、2017年度より、統合して活動を開始しました。

これらの各事業所では国や県・市が定める規制基準および自主基準に基づき、排出ガス濃度（ばいじん・SOx・NOx）や排水水質（有害物質を含む水）の測定による状態管理や改善活動を定常的に実施しています。また、有害化学物質の使用状況、VOC（揮発性有機化合物）の取扱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、および営業部門が集まり、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、カシオグリーンスタープラン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い、環境部門において監査を実施しています。

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。

以下の表は、世界各国で流通するカシオ製品にかかわる主な環境法規制です。

カシオ製品にかかわる主な環境法規制

(2018年6月現在)

	製品			包装材		電池	
	回収・リサイクル	有害物質	省エネ	回収・リサイクル	有害物質	回収・リサイクル	有害物質
EU	WEEE指令	RoHS指令、REACH規則、殺生物製品規則、POPs規則	ErP指令	包装廃棄物指令		電池指令	
ノルウェー		化学物質規制					
トルコ	トルコWEEE&RoHS		トルコErP	トルコ包装材規制		トルコ電池規制	
セルビア	セルビアWEEE&RoHS					セルビア電池規制	
ウクライナ		ウクライナRoHS					
関税同盟 (ユーラシア経済委員会)		関税同盟RoHS	関税同盟ErP(案)				
ベラルーシ			ベラルーシErP				
米国	各州TV / PCリサイクル法	各州水銀規制、CA州プロポジション65、CA州SB50、米連邦およびCA州ホルムアルデヒド規制、より安全な消費者製品規則	米国連邦法、各州法の外部電源効率規制	CA州硬質プラスチックリサイクルプログラム、各州硬質プラスチック表示規制	各州包装材重金属規制	各州充電電池リサイクル規制	
カナダ	各州電気製品リサイクル規制	水銀含有製品規則、カナダ化学物質規制	カナダ連邦 / 各州の外部電源効率規制	各州包装材回収プログラム			水銀含有製品規則

メキシコ			エネルギー表示規制、外部電源効率規制				
ブラジル	ブラジル固形廃棄物法			ブラジル固形廃棄物法		ブラジル固形廃棄物法	ブラジル電池規制
アルゼンチン	アルゼンチンWEEE (案)					アルゼンチンWEEE (案)	アルゼンチン電池規制
ペルー	ペルーWEEE						
パラグアイ							パラグアイ電池規制
コロンビア						コロンビア電池規制	コロンビア電池規制
イスラエル	イスラエルWEEE			イスラエル包装材料規制			
ヨルダン	ヨルダンWEEE (案)	ヨルダンRoHS (案)	ヨルダンErP				
湾岸諸国		湾岸諸国RoHS (案)					
UAE		UAE-RoHS					
中国	中国WEEE	中国RoHS	中国エネルギー効率ラベル	中国RoHS			中国RoHS
韓国	韓国WEEE&RoHS&ELV		韓国省エネ法	韓国リサイクル法		韓国リサイクル法	韓国電池規制
台湾		台湾RoHS				電池リサイクル規制	電池重金属規制
オーストラリア			外部電源効率規制				
インド	インド電子廃棄物法						

ベトナム	ベトナム WEEE	ベトナム RoHS				ベトナム WEEE	
インドネシア	家庭廃棄物 規則						
シンガポール		シンガポールRoHS、シンガポール水銀規制					シンガポール電池規制
タイ	タイWEEE (案)						
フィリピン	フィリピン WEEE (案)						
日本	小型家電リサイクル法		省エネ法	容器包装リサイクル法		リサイクル法	水銀汚染防止法
国際条約		POPs条約、水銀条約			POPs条約		水銀条約

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

使用済み製品の回収・リサイクル・適切な処分に関するコンプライアンス

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

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

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

消費電力に関するコンプライアンス

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

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

省エネルギーおよび地球温暖化防止にかかわるコンプライアンス

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

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

1：省エネ法（エネルギーの使用の合理化等に関する法律）

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

2：温対法（地球温暖化対策の推進に関する法律）

カシオでは、エネルギー起源のCO₂以外の温室効果ガスについて、法令の定める基準を超える排出はなく、このため、省エネ法定期報告書を提出することにより、温室効果ガス排出量の報告に関する要求事項に対応しています。

3：東京都の環境確保条例（「地球温暖化対策報告書」制度）

2015年度、カシオの東京都内の中小規模事業所（原油換算エネルギー使用量1,500kl未満/年）における原油換算エネルギー使用量の合計値は、3,000kl/年を下回りました。

それに伴い、東京都から「地球温暖化対策報告書提出義務要件非該当確認通知書」が発行され、2016年度の報告義務が免除されました。

しかしながら、2017年度の実績値においては、対象の事業所が増えたことにより原油換算エネルギー使用量の合計値が3,000kl/年以上となるため、2017年度は東京都へ報告書の提出をいたしました。

また、報告義務の要否にかかわらず、今後も引き続き、東京都条例に基づき地球温暖化対策を進めていきます。

2017年度（※現在準備中です）

2016年度（PDF / 262KB）

2015年度（PDF / 310KB）

2014年度（PDF / 306KB）

環境情報開示におけるコンプライアンス

企業の情報開示基準を巡る国際的な動きも活発化しています。

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

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

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

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

環境に関する規制遵守の状況

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

GRIガイドライン対照表

GRI-Standards内容索引

組織のプロフィール

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

102-10	<p>a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む</p> <p>i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む）</p> <p>ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合）</p> <p>iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）</p>	該当無
102-11	<p>a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方</p>	腐敗防止・コンプライアンス リスクマネジメント 人権の尊重 環境コンプライアンス カシオ製品に関わる環境法規制とグリーン調達
102-12	<p>a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト</p>	国連グローバルコンパクトへの加盟 紛争鉱物問題への取り組み
102-13	<p>a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト</p>	国連グローバルコンパクトへの加盟

戦略

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-14	<p>a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明</p>	トップコミットメント
102-15	<p>a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明</p>	トップコミットメント 環境トップコミットメント カシオのマテリアリティ リスクマネジメント 低炭素社会の実現 資源循環型社会の実現 自然との共生 環境行動目標及び実績 有価証券報告書(事業とのリスク)

倫理と誠実性

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-16	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	経営理念とカシオのCSR カシオ環境ビジョン2050 カシオグループ倫理行動規範
102-17	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	公益通報ホットライン

ガバナンス

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-18	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	コーポレート・ガバナンス CSR推進体制
102-19	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	CSR推進体制
102-20	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	CSR推進体制
102-21	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	コーポレート・ガバナンス CSR推進体制
102-22	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	コーポレート・ガバナンス ※コーポレート・ガバナンス報告書
102-23	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	コーポレート・ガバナンス ※コーポレート・ガバナンス報告書

102-24	<p>a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス</p> <p>b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む</p> <p>i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか</p> <p>ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか</p> <p>iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか</p> <p>iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか</p>	<p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>※コーポレート・ガバナンス報告書</p>
102-25	<p>a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス</p> <p>b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む</p> <p>i. 役員会メンバーへの相互就任</p> <p>ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い</p> <p>iii. 支配株主の存在</p> <p>iv. 関連当事者の情報</p>	<p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>※コーポレート・ガバナンス報告書 有価証券報告書（提出会社の状況）</p>
102-26	<p>a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割</p>	<p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>CSR推進体制</p> <p>環境マネジメント</p>
102-27	<p>a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策</p>	<p>CSR推進体制</p> <p>環境マネジメント</p>
102-28	<p>a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス</p> <p>b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度</p> <p>c. 当該評価が自己評価であるか否か</p> <p>d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む</p>	<p>CSR推進体制</p> <p>環境マネジメント</p>
102-29	<p>a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む</p> <p>b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か</p>	<p>CSR推進体制</p> <p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>環境マネジメント</p>
102-30	<p>a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割</p>	<p>内部統制システムの整備</p>
102-31	<p>a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度</p>	<p>CSR推進体制</p> <p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>環境マネジメント</p>
102-32	<p>a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職</p>	<p>—</p>
102-33	<p>a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス</p>	<p>コーポレート・ガバナンス</p> <p>公益通報ホットライン</p>

102-34	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	—
102-35	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	有価証券報告書(提出会社の状況) ※コーポレートガバナンス報告書
102-36	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	有価証券報告書(提出会社の状況) ※コーポレートガバナンス報告書
102-37	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	—
102-38	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬額の中央値（最高給与所得者を除く）に対する比率	—
102-39	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率	—

※ コーポレート・ガバナンス報告書は、下記よりご覧ください。

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

ステークホルダー・エンゲージメント

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-40	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	カシオのマテリアリティ ステークホルダーエンゲージメント
102-41	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	有価証券報告書（従業員の状況）
102-42	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	カシオのマテリアリティ ステークホルダーエンゲージメント
102-43	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントが否かを示す	カシオのマテリアリティ ステークホルダーエンゲージメント 途上国の子どもたちの学力向上を目指して
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	カシオのマテリアリティ 第三者意見

報告実務

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
102-45	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	カシオのマテリアリティ
102-47	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	カシオのマテリアリティ
102-48	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	環境データ
102-49	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	該当無
102-50	a. 提供情報の報告期間	報告範囲
102-51	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）	報告範囲

102-52	a. 報告サイクル	報告範囲
102-53	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	報告範囲
102-54	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」	本報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成
102-55	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） b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める 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） 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 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）	本表
102-56	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 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 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 ii. 組織と保証提供者の関係 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	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	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 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	カシオのマテリアリティ サプライチェーン・マネジメント 人材活用と職場環境の整備 労働安全衛生 人権の尊重 低炭素社会の実現 資源循環型社会の実現 自然との共生
103-2	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 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）	カシオのマテリアリティ サプライチェーン・マネジメント 人材活用と職場環境の整備 労働安全衛生 人権の尊重 低炭素社会の実現 資源循環型社会の実現 自然との共生 公益通報ホットライン

103-3	<p>a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む</p> <p>i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み</p> <p>ii. マネジメント手法の評価結果</p> <p>iii. マネジメント手法に関して行った調整</p>	<p>カシオのマテリアリティ サプライチェーン・マネジメント 人材活用と職場環境の整備 労働安全衛生 人権の尊重 低炭素社会の実現 資源循環型社会の実現 自然との共生 公益通報ホットライン</p>
-------	--	--

経済パフォーマンス

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
201-1	<p>a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する</p> <p>i. 創出した直接的経済価値：収益</p> <p>ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資</p> <p>iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの</p> <p>b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する</p>	<p>財務情報</p>
201-2	<p>a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む</p> <p>i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類</p> <p>ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述</p> <p>iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響</p> <p>iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法</p> <p>v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト</p>	<p>低炭素社会の実現</p>
201-3	<p>a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額</p> <p>b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項</p> <p>i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値</p> <p>ii. 当該推定値の計算基礎</p> <p>iii. 推定値の計算時期</p> <p>c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する</p> <p>d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合</p> <p>e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）</p>	<p>有価証券報告書（経理の状況）</p>

201-4	<p>a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む</p> <p>i. 減税および税額控除</p> <p>ii. 補助金</p> <p>iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金</p> <p>iv. 賞金</p> <p>v. 特許権等使用料免除期間</p> <p>vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助</p> <p>vii. 金銭的インセンティブ</p> <p>viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益</p> <p>b. 201-4-aの情報の国別内訳</p> <p>c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合</p>	—
-------	--	---

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、または与えられるインパクト。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>	途上国の子どもの数学力向上を目指して社会貢献活動
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>	環境会計

調達慣行

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
204-1	<p>a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。</p> <p>b. 組織の「地域・地元」の地理的定義</p> <p>c. 「重要事業拠点」の定義</p>	サプライチェーン・マネジメント

腐敗防止

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
205-1	<p>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</p> <p>b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク</p>	腐敗防止の取り組み
205-2	<p>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）</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>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）</p> <p>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）</p>	腐敗防止の取り組み
205-3	<p>a. 確定した腐敗事例の総数と性質</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	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	<p>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</p> <p>b. 法的措置が終結したのものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点</p>	該当無

原材料

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
301-1	<p>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</p> <p>i. 使用した再生不能原材料</p> <p>ii. 使用した再生可能原材料</p>	マテリアルバランス 環境データ
301-2	<p>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</p>	マテリアルバランス 環境データ
301-3	<p>a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に報告する。</p> <p>b. 本開示事項のデータ収集方法</p>	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	<p>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</p> <p>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</p> <p>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）</p> <p>i. 電力消費量</p> <p>ii. 暖房消費量</p> <p>iii. 冷房消費量</p> <p>iv. 蒸気消費量</p> <p>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）</p> <p>i. 販売した電力</p> <p>ii. 販売した暖房</p> <p>iii. 販売した冷房</p> <p>iv. 販売した蒸気</p> <p>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）</p> <p>f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p> <p>g. 使用した変換係数の情報源</p>	マテリアルバランス 環境データ サイトデータ
302-2	<p>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）</p> <p>b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール</p> <p>c. 使用した変換係数の情報源</p>	マテリアルバランス 環境データ 算定基準

302-3	<ul style="list-style-type: none"> 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 	低炭素社会の実現 環境データ
302-4	<ul style="list-style-type: none"> a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	低炭素社会の実現 環境データ
302-5	<ul style="list-style-type: none"> 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） 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 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	—

水

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
303-1	<ul style="list-style-type: none"> a. 水源からの総取水量。次の水源別内訳による <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水（湿地、河川、湖、海などからの水を含む） ii. 地下水 iii. 組織が直接貯めた雨水 iv. 他の組織からの廃水 v. 地方自治体の水道や他の公営・民間水道施設 b. 使用した基準、方法、前提条件 	マテリアルバランス サイトデータ
303-2	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> i. 水源の規模 ii. 水源が保護地域に指定されているか（国内または国際的に） iii. 生物多様性から見た価値（種の多様性および固有性、保護種の数など） iv. 地域コミュニティや先住民にとっての水源の価値、重要性 b. 使用した基準、方法、前提条件 	
303-3	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織がリサイクル・リユースした水の総量 b. リサイクル・リユースした水の総量が、開示事項 303-1に定める総取水量に占める割合 c. 使用した基準、方法、前提条件 	マテリアルバランス 環境データ 算定基準 サイトデータ

生物多様性

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
304-1	<p>a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報</p> <p>i. 所在地</p> <p>ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地</p> <p>iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係</p> <p>iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘）</p> <p>v. 事業敷地の面積（km2で表記。適切な場合は他の単位も可）</p> <p>vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値</p> <p>vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値</p>	—
304-2	<p>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む</p> <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>自然との共生</p> <p>事業所の生物多様性保全</p> <p>ステークホルダーとの協働</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>自然との共生</p> <p>事業所の生物多様性保全</p> <p>ステークホルダーとの協働</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>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 	低炭素社会の実現 マテリアルバランス バリューチェーン全体でのCO₂環境データ サイトデータ
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 	低炭素社会の実現 マテリアルバランス バリューチェーン全体でのCO₂環境データ サイトデータ
305-3	<ul style="list-style-type: none"> a. その他の間接的（スコープ3）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） c. 生物由来のCO₂排出量（CO₂換算値（t-CO₂）による） d. 計算に用いたその他の間接的（スコープ3）GHG排出量の区分と活動 e. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	バリューチェーン全体でのCO₂環境データ
305-4	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3） d. 計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） 	低炭素社会の実現 マテリアルバランス バリューチェーン全体でのCO₂環境データ

305-5	<ul style="list-style-type: none"> a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) b. 計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて) c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的 (スコープ1)、間接的 (スコープ2)、その他の間接的 (スコープ3) のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	低炭素社会の実現
305-6	<ul style="list-style-type: none"> a. ODSの生産量、輸入量、輸出量 (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	<ul style="list-style-type: none"> 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) <ul style="list-style-type: none"> 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 	資源循環型社会の実現 マテリアルバランス 環境データ サイトデータ
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 	—

306-5	<ul style="list-style-type: none"> a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i. 水域および関連生息地の規模 ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii. 生物多様性価値（保護種の数など） 	—
-------	---	---

環境コンプライアンス

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
307-1	<ul style="list-style-type: none"> a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して <ul style="list-style-type: none"> i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる 	環境に関する規制遵守の状況

サプライヤーの環境面のアセスメント

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
308-1	<ul style="list-style-type: none"> a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合 	—
308-2	<ul style="list-style-type: none"> a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由 	—

雇用

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
401-1	<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>	カシオのマテリアリティ 人材活用と職場環境の整備
401-2	<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	<p>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</p> <p>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</p>	労働安全衛生 労使間のコミュニケーション
403-2	<p>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）</p> <p>i. 地域</p> <p>ii. 性別</p> <p>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）</p> <p>i. 地域</p> <p>ii. 性別</p> <p>c. 災害統計の記録、報告に適用する規則体系</p>	労働安全衛生
403-3	<p>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</p>	—
403-4	<p>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</p> <p>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）</p>	—

研修と教育

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
404-1	<p>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）</p> <p>i. 性別</p> <p>ii. 従業員区分</p>	人材育成
404-2	<p>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</p> <p>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</p>	人材育成
404-3	<p>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、従業員区別に）</p>	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>	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重

児童労働

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
408-1	<p>a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 <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> <ul style="list-style-type: none"> i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 <p>c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策</p>	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重

強制労働

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
409-1	<p>a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 <p>b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策</p>	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重

保安慣行

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
410-1	<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	<p>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</p> <p>b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める）</p> <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	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）	サプライチェーン・マネジメント 人権の尊重
412-2	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	人権の尊重
412-3	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	—

地域コミュニティ

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

サプライヤーの社会面のアセスメント

開示事項番号	開示事項の内容	掲載箇所
414-1	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	サプライチェーン・マネジメント
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行っているものの割合	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>	—