



カシオ サステナビリティレポート 2017

CASIO SUSTAINABILITY REPORT 2017

01

CASIO

目 次

目次	2
編集方針	3
事業概要	5
トップコミットメント	7
カシオのマテリアリティ	10
対談 CSR の先進事例から学ぶ - 国際規範への対応を進める富士通の事例 -	16
経営理念とカシオの CSR	20
カシオのマネジメント	26
CSR 推進体制	27
コーポレート・ガバナンス	31
コンプライアンス & リスクマネジメント	34
人権の尊重	41
社会活動行動目標・実績	43
ステークホルダーへの責任	46
お客様とカシオ	46
開発設計での取り組み	47
知的財産への取り組み	52
お客様満足度向上活動	57
品質保証	58
お客様相談センターでの取り組み	62
修理サービスの取り組み	64
製品の安定供給	68
お取引先とカシオ	70
株主・投資家とカシオ	75
従業員とカシオ	77
グローバル人事戦略	78
多様な人材活用の促進	83
働きやすい職場環境の提供	89
人材の登用と活用	94
安全衛生の推進と従業員の健康増進への取り組み	99
社会とカシオ	103
環境活動	112
環境ビジョン	112
地球温暖化対策	116
生物多様性の保全	119
省資源・省エネな製品開発	125
カシオスーパーグリーンスター製品	128
環境行動目標（目標と実績）	133
マテリアルバランス	136
環境データ	137
スコープ 3	147
環境会計	151
設計と調達	153
物流	156
回収・リサイクル	159
海外での製品リサイクル	160
オフィス	161
環境マネジメント	165
環境コンプライアンス	167
環境コミュニケーション	171
検証意見書	174
第三者意見	175
GRI ガイドライン対照表	177

編集方針

カシオでは、持続可能な社会の実現に向けたカシオのCSR（企業の社会的責任）の取り組みについてステークホルダーの皆様へ報告するとともに、今後の取り組みのレベルアップに向けてステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図ることを目的に情報を開示しています。

報告媒体として、読者の皆様に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 2017

「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。

[>こちら](#)よりダウンロードできます。

CSR Communication Book 2017 -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。



「CSR Communication Book 2017 -持続可能な社会の実現に向けたカシオの挑戦-」

[>こちら](#)よりダウンロードできます。

報告内容全体についての客観的な評価として、社外有識者からご意見を頂戴して掲載しています。また、環境パフォーマンスデータについては、信頼性を確保するために第三者検証を受けています。

[>第三者意見](#)

[>検証意見書](#) (PDF / 106KB)

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

2016年度（2016年4月1日から2017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2017年8月
（前回報告書発行2016年9月／次回発行予定2018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。

なお、環境会計、環境負荷データの集計・記載範囲は、カシオ計算機（株）の国内10拠点、グループ企業の国内10社、および海外26社です。

参考にしたガイドライン

- GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン第4版」
- 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 <http://casio.jp/>
CSR推進室
所在地 〒151-8543 東京都渋谷区本町一丁目6番2号
TEL 03-5334-4901
E-mail [✉csr-report@casio.co.jp](mailto:csr-report@casio.co.jp)

将来に関する予測、計画について

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

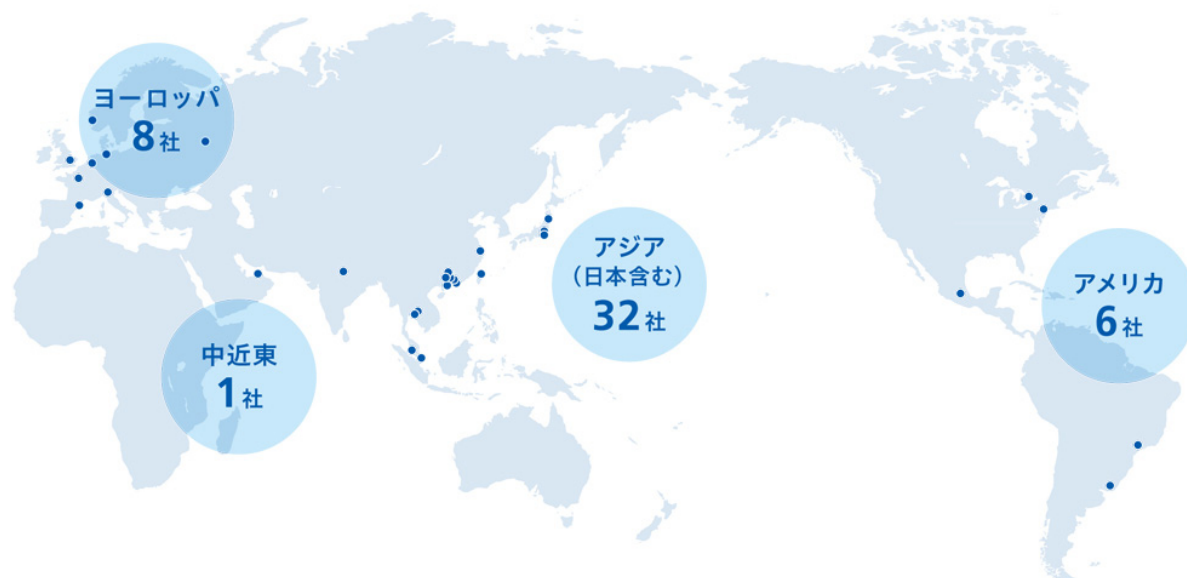
事業概要

会社概要

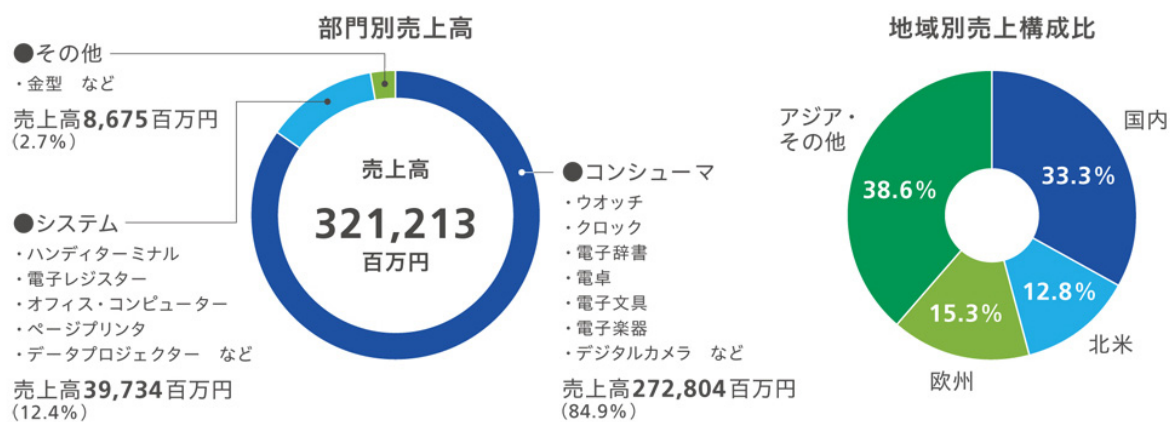
社名	カシオ計算機株式会社 (CASIO COMPUTER CO., LTD.)
本社	〒151-8543 東京都渋谷区本町一丁目6番2号
設立	1957 (昭和32) 年6月1日
代表取締役 社長	榎尾 和宏
社員数	2,754名 (連結: 12,287名) ※
資本金	48,592百万円※
売上高	321,213百万円 (連結) ※
営業利益	30,636百万円 (連結) ※
経常利益	26,239百万円 (連結) ※
当期純利益	18,410百万円 (連結) ※
主要製品	時計、電子辞書、電卓、電子文具、電子楽器、デジタルカメラ、ハンディターミナル、電子レジスター、オフィス・コンピューター、ページプリンタ、データプロジェクター、金型など

※ 2017年3月31日現在

地域別事業展開



部門別、地域別売上構成



トップコミットメント

カシオらしさを継承し、新たな発展に向けた変革で「貢献のための創造」に挑みます

「いかに人々の役に立つか」を中心に据えた事業の必要性

2017年6月、カシオ計算機は創業60周年を迎えました。リレー式計算機からスタートを切ったカシオは、身の回りのものすべてがアナログという時代の中、デジタル技術を駆使して電卓や電子楽器、電子辞書、デジタルカメラなど画期的な製品を生みだし、暮らしを楽しく便利に変えることで成長を遂げてきました。「創造 貢献」という経営理念のもと、常識に捉われない発想で0から1を生み出すモノづくりに徹してきたのが当社の歴史です。

昨今、私たちを取り巻く市場環境は大きく変化しています。大方の製品はすでにアナログからデジタルに置き換えられ、単なるデジタル化や高機能化では新たな価値を認められなくなっています。マス市場では各社が多様な商品を発表しながらも苦戦するほか、グローバル化の進展により、世界中のどこでも同じような製品が同じような品質でつくられるようになりました。「優れたモノさえつくれば市場で勝てる」という時代はすでに終焉を迎えています。

今私たちに必要なのは、モノを生み出すことがゴールではなく、製品・サービスを通し、いかに人々の役に立ち世の中に貢献できるかを考える視点です。これはコトづくりの領域ともいえるでしょう。つくり手の都合でモノを生み出す「プロダクトアウト」から、お客様や市場が何を欲し、将来どのようなニーズが起きるかを考える「マーケットイン」への転換であり、「貢献のための創造」がこれまでも増して重要になってきているということです。

また、流通のあり方も著しく変わっています。インターネットが浸透して久しい中、お客様はWeb上で独自に情報を得ます。私たちも、「カシオだから買いたい」と言われる信頼を得るため、長年にわたり信頼関係を築いてきた流通ネットワークを一から見直し、エンドユーザーと直接的につながりあえるチャンネルを創出していくことが非常に重要です。エンドユーザーと共に、社会にこれまでなかった新しい価値を生み出す「共創」の関係を築いていくことが、未来に向けたコトづくりの土台となります。



さらなる飛躍に向け、「カシオ創造憲章」改定へ

これまで時計事業や教育事業ではカシオらしい特徴ある展開を遂げてきた一方、それ以外の事業では市場環境への適応が十分に図れていなかったという反省があります。変化への的確な対応は、今日では企業の存続・発展の重要な鍵となっています。

60周年という大きな節目の年を迎え、私たちが今真摯に取り組むべきことは、「創造 貢献」の原点に立ち返ったカシオらしさの継承と、さらなる飛躍に向けた事業構造の改革です。私は2015年に4代目社長に就任しましたが、初代から前社長まではいずれも創業世代でした。私の就任を機にカシオは実質的に次世代に移り変わったといえ、60年という先人たちが築いてきた歴史の重みを受け止めながら、私たちは次の発展に向けた新時代を切り拓いてなければなりません。

改めて見つめ直せば、カシオらしさとは、隠れたニーズを掘り起こし、人々に驚きと喜びをもたらす、新たな文化をつくる営みの中にこそあります。高い実用性とタフネスを強みにしたG-SHOCKは各国のスポーツ文化と結び付いて進化を続け、デジタルカメラのTRシリーズは中国の若い女性たちの「自撮り」の楽しさを躍進させ、それぞれ社会現象となるほどのブームを巻き起こしました。2016年に発売したスマート

ウォッチでは、アウトドアに特化することで本当に必要とされる機能時計としてかつてない価値を提供しています。当社の事業で成功を取めているものは、すべて事業国の文化に溶け込み、新たな市場を創出してきたものばかりで、これはカシオが今後も長く受け継いでいくべきものです。

60周年を機に、こうしたカシオのDNAを今一度全社で共有し、私たちが社会に提供してきた価値への認識を深めるため、現在当社では「カシオ創造憲章」の改定を進めています。これは同時に、「私たちが何のために存在し、どこに向かっていくのか」を再定義するものでもあります。カシオのビジョンや進むべき方向性、事業ドメインを改めて明確化し、全社で取り組んでいく体制を整えます。創造憲章の改定を通して「創造 貢献」をさらに掘り下げ、カシオの精神を広く社内外へと発信し、技術カンパニーとして私たちが目指していく姿を宣言します。

社会課題の解決と事業推進の一体化のために

今後の方向性を考える上では、国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」やCOP21での気候変動に関する「パリ協定」の合意など、世界的な動きも注視しなければなりません。これらは、今後10～30年のスパンで社会が解決しなければならない課題を明らかにするものです。当社にとっても多様な事業機会を生み出すものといえますが、適切に対応しなければリスクともなり得ます。

特にSDGsは、カシオが「創造 貢献」を経営理念として事業運営を続ける中、17の目標が掲げられたことにより、私たちの「貢献」のターゲットをグローバルな視点からより鮮明にできたともいえます。例えば、電子辞書と関数電卓がリードする教育事業は、単に教育用の端末の販売を超えて、各地域の最適な教育の仕組みづくりに共に励んできました。これはSDGsの目標4（質の高い教育の提供）に該当しますし、それを通じて目標1（貧困をなくす）や目標8（持続可能な経済成長）にも関連しています。

現在、私たちは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」として明確に定めています。関数電卓であれば、カシオの関数電卓を採用してくれた教育現場において、数学学習の質が高まり、数学力が高まることがゴールです。そのために、事業国の数学レベルに合った教材を提供し、効果的な学習のための仕組みづくりを、さまざまなアクティビティを含めて現地の教育省や教育現場の先生方と共に取り組んできました。

そこでは販売台数や市場シェアは付随的なものに過ぎません。数学力の向上という目標を果たし、事業国に貢献できれば自然とカシオの売り上げは伸びます。世界人口が増え続ける中で潜在的な市場は大きく、成功事例を応用し、より多くの国で教育のあり方を変えていくのが、教育事業での私たちの使命と考えます。次世代を担う学生たちの学力向上は、その国の発展にもつながるでしょう。

今後は教育以外の事業においても、SDGsを念頭に置きながらカシオの強みを活かし、「貢献のための創造」を実践していきます。そのために2017年度は、当社の事業活動がSDGsとどのように関わっているのか棚卸しを行い、SDGsがもたらす機会と責任について、役員だけでなく、全従業員が理解できるようにします。その上で、順次SDGsを事業計画と関連づけていき、計画の達成と社会課題の解決を同時に成し遂げ、さらなる企業価値の向上を目指します。

全社的なミッションを重視し、事業構造を改革する

人々に役立つ新たな価値を生みだしていくために、カシオはどのような製品・サービスに注力していくべきか。そのために事業はどうあるべきか——そのように逆算していく発想から、事業構造の改革も極めて重視します。

抜本的な見直しを進めるシステム事業では、本当にユーザーに貢献できるものに経営資源を集中していくため、2016年度にはオフィス向けのプリンター事業とOA事業から撤退しました。一方で、伝票の発行や売上集計のための事務処理システム「楽一」や、電子レジスターをベースとした売上集計管理サービスなど、小規模事業者向けのサービス強化を図ります。カシオでは、ハンディターミナルや電子レジスターなどの業務用ハードウェアで国内外の高いシェアを得ていますが、その多くが中小企業や個人事業主のお客様です。大手事業者とは異なり、大がかりな会計等の仕組みを導入しにくいお客様に向けて、製品の売り切りではない本当に役立つソリューションを提供していくのが狙いです。経営に貢献するサービスを今後さらに充実させ、お客様が本業に集中できる環境づくりを支えていきます。

また、カシオでは長年、事業部ごとの集合体として企業がありました。ある意味で大企業病ともいえ、「カシオが全体としてどこに向かうか」という共有が不十分なまま、各部門がそれぞれの事業を個別に営んでいるのが実際でした。縦割りだった従来の組織を見直すため、2017年2月にはコンシューマ開発本部をつくり、カメラ事業、サイネージ事業、楽器事業を横断する組織としました。3分野のノウハウと経験を組み合わせることで、例えばホームシアターのような新ジャンルでもシナジーを発揮できます。さまざまな技術を連携し、横断的に活かしていくことが重要だと考えています。

今までは部分最適になりがちだった評価制度も見直していく必要があります。各部門や個々のチーム・従業員が成績を伸ばしていくことは重要ではありますが、常にそれに先駆けて会社全体のミッションがあり、それぞれの成長は全社での成長につながるものでなくてはなりません。

全社的な視点が必要なのは、CSRの取り組みにおいても同様です。2016年度には、さまざまなステークホルダーや有識者の意見を取り入れてマテリアリティ（CSRの重要課題）を策定しており、2017年度も引き続き全社で意識を合わせて推進していきます。また2015年度から、社内のさまざまな部門から選出した従業員を「CSRリーダー」とし、CSR浸透の核心人材として育成してきました。2017年度からはこれをさらに発展させ、国内外のグループ各社へと体制を拡充していきます。

ステークホルダーと共に価値ある企業を目指す

カシオでは、幅広いステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを大切に考え、これまでも本レポートやWebサイトなどを通し、私たちの取り組みや事業への考え方をお伝えしてきました。一方で近年では、ESG（環境・社会・ガバナンス）の要因が、企業の持続的成長に与える影響について注目が高まり続けています。特に、機関投資家が企業の中長期的価値を判断するために、その非財務情報を重視する動きが日本でも広がりがつつあります。

こうした背景を受け、本年度以降、カシオではコーポレートコミュニケーションのあり方を見直していきます。財務・非財務を合わせた統合報告書の発行を将来的に視野に入れ、ESG情報の開示をより充実させます。コミュニケーションの目的と対象を明確にした上で、それにふさわしい効果的な情報開示を推進していきます。また、従来は複数の部門で別々に行っていたコミュニケーションツールの制作も、統合を進め、カシオとして一体感をもち、説明責任を果たしていきます。

最後に、従業員には「カシオの未来は自分たちにかかっている」という点に意識を高めてほしいと願います。全社でのビジョンや方針に無関係という部署はひとつもなく、全員がカシオの一員ということを常に胸に置かなければなりません。10年後、20年後のカシオのあるべき姿を共に考え、全員参画でより価値ある企業を目指し、一丸となって歩んでいきます。

代表取締役社長

榎尾 和宏
Kashio Kazuhiro

カシオのマテリアリティ

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	2016年度の目標とKPI	2016年度実績	評価	2017年度の目標とKPI
低炭素社会の実現	(1) カシオグループ全体のエネルギー使用量(原油換算kl)の延床面積原単位を、2010年度値を基準として13%削減する。	9.8%削減	△	(1)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。
	(2) カシオグループ全体のCO ₂ 排出量（スコープ1およびスコープ2の範囲）を前年度並の水準とする。	係数見直しによる再計算の結果として、2015年度排出量が35,460[t-CO ₂]に対して、2016年度排出量は36,668[t-CO ₂]となり、1208[t-CO ₂]の排出量の増加。	△	(2)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。
資源循環型社会の実現	(1) 「カシオグリーンスター製品売上比率50%以上」を維持する。	カシオグリーンスター製品売上比率57%	○	(1)カシオグリーンスター製品売上比率60%以上
	(2) 「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。	登録件数 20機種	○	(2)「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。
自然との共生	(1) 国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を30%とする。	2016年度カタログ用紙類の認証紙比率：15%	△	(1) 国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を40%とする。
	(2) 国内主要拠点の立地に関する生物多様性調査に着手する。	2016年度に調査会社を選定し、2017年7月までに本社、羽村技術センター、八王子技術センター、カシオ電子工業、山形カシオ（本社および山梨事業所）、CBS甲府事業所の7拠点の調査実施。	○	(2) 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な活動テーマを設定し、活動を開始する。
CSR調達の推進	(1) 各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動中国にて1回実施	各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動中国にて1回実施 本社より人権課題についてプレゼンテーション	○	(1) 各拠点・取引先のCSR教育ベンダーMTGでの啓蒙活動の継続中国にて1回実施
	(2) 年次監査のフォロー製造拠点及び取引先の立入監査フォロー	製造拠点3工場において顧客要請のCSR関連の監査を受けフォロー お取引先様に対し、中国において7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

働きやすい職場環境の提供とダイバーシティの推進	(1) 育児休業復帰率 (90%以上)	育児休業復帰率 100%	○	(1)育児休業復帰率 90%以上
	(2) 離職率 (5%未満の維持) ・ 育児による離職を減らす施策の企画	全社離職率実績3% 施策①： 育児休暇の取得期間拡大 (1歳半まで→3歳まで) 施策②： 育児時短の取得期間拡大 (小学校3年生修了まで→6年生修了まで)	○	(2)全社離職率目標5%未満の維持
	(3)定期健診結果のハイリスク者の事後措置実施率 (80%以上) ・ 定期健診結果で所見のあった社員のフォロー施策	定期健診結果で所見のあった社員の事後措置実施率は63.5パーセントにとどまった	△	(3)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
	(4)ストレスマネジメント ・ メンタル不全率の実態把握 ・ 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の実施	ストレスマネジメント ・ 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の実施	○	(4)ストレスマネジメント ・ 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の実施
	(5)ストレスチェックの実施 ・ 高ストレス率の把握 ・ 健康リスク率部門別の把握	ストレスチェックの実施 ・ 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	○	(5)ストレスチェックの実施 ・ 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
	(6) 女性採用比率 (理系女性20%以上) ・ 女性活躍に関する意識調査の実施 ・ 女性専門職候補者層に対するキャリア意識向上のための施策実施 ・ 女性技術職採用強化に資する施策の実施	女性採用比率 (理系女性11%) 理系女子学生向就職セミナーへの参加	×	(6) 女性採用比率 (理系女性20%以上) ・ 女性技術職採用強化に資する施策の実施
	(7) 障害者法定雇用率 (連結2%以上) ・ 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	障害者法定雇用率 (連結2%以上) ・ 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 (6月1日～3月20日) ・ 障害者の定着に向けた施策の実施	○	(7)障害者法定雇用率 (連結2%以上) ・ 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
	(8) シニア社員継続雇用希望率 (80%以上) ・ シニア社員制度の検証	シニア社員継続雇用希望率 80.8% (52名中42名) ■集計基準 当該年度定年到達者 (※) のうち、通常シニア社員制度適用者 ※特定シニア対象者は除く	○	—

人権の尊重	(1) 人権課題チェックとフィードバックの実施： 全生産系グループ会社（100%）	人権課題チェックとフィードバックの実施： 全生産系グループ会社8社に実施（100%完了）	○	(1) 人権課題チェックとフィードバックの実施： 全営業系グループ会社（100%）
	(2) CSRリーダーへの人権専門教育の実施： カシオ計算機（100%）	CSRリーダーへの人権専門教育の実施： カシオ計算機 第3回リーダーミーティング ービジネスと人権、LGBTの講習実施（出席率より91%完了）	○	(2) 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%）
	(3) 苦情処理の仕組み整備 ①国内：認知度UP ②海外：現状把握とルート開設	苦情処理の仕組み整備 ①国内：CSR学習において、苦情処理の仕組みについて、周知・徹底 ②海外：人権課題チェックにより各拠点における苦情処理の仕組みの現状を把握	○	(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
腐敗防止の取組み	(1) グループ会社での贈収賄禁止マニュアルの策定と内容の確認	グループ会社での贈収賄禁止マニュアルの策定と内容の確認 対象28社中、累計22社策定（82%完了）	△	(1)腐敗防止教育コンテンツの策定と専門教育の実施 (2)腐敗リスクのチェック：全生産系グループ会社(100%)
	(2) 腐敗リスクのチェック：全営業系グループ会社(100%)	腐敗リスクのチェック：全営業系グループ会社29社(100%)	○	

マテリアリティ特定のプロセス

STEP1 自社にとっての重要性の特定

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

STEP2 ステークホルダーにとっての重要性の特定

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

STEP3 まとめと最終化

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

STEP4 KPIの策定と推進

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

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

STEP1 自社にとっての重要性の特定

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

STEP2 ステークホルダーにとっての重要性の特定

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

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

経済



高崎経済大学 教授
水口 剛

[詳細はこちら](#)

環境



WWFジャパン自然保護室 室長
東梅 貞義

[詳細はこちら](#)

労働慣行



中央大学大学院戦略経営研究科（ビジネススクール）教授
佐藤 博樹

[詳細はこちら](#)

人権



東京経済大学 教員
寺中 誠

[詳細はこちら](#)

社会



一般財団法人CSOネットワーク 事務局長・理事
黒田 かをり

[詳細はこちら](#)

製品責任



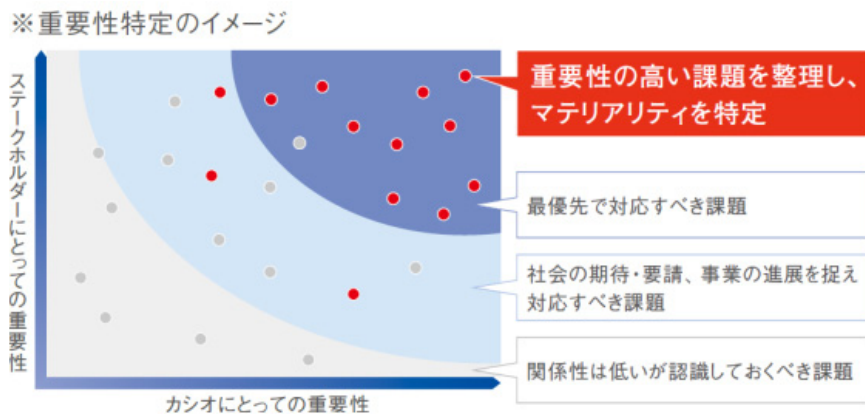
公益社団法人日本消費生活アドバイザー・コンサルタント・相談員協会
常任顧問 辰巳 菊子

[詳細はこちら](#)

STEP3 まとめと最終化

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

カシオのマテリアリティ



カシオのマテリアリティ	マテリアルな側面	バウンダリー	
		社内	社外
資源循環型社会の実現	製品及びサービス	●	●
低炭素社会の実現	エネルギー	●	●
	大気への排出	●	●
自然との共生	生物多様性	●	●
CSR調達推進	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

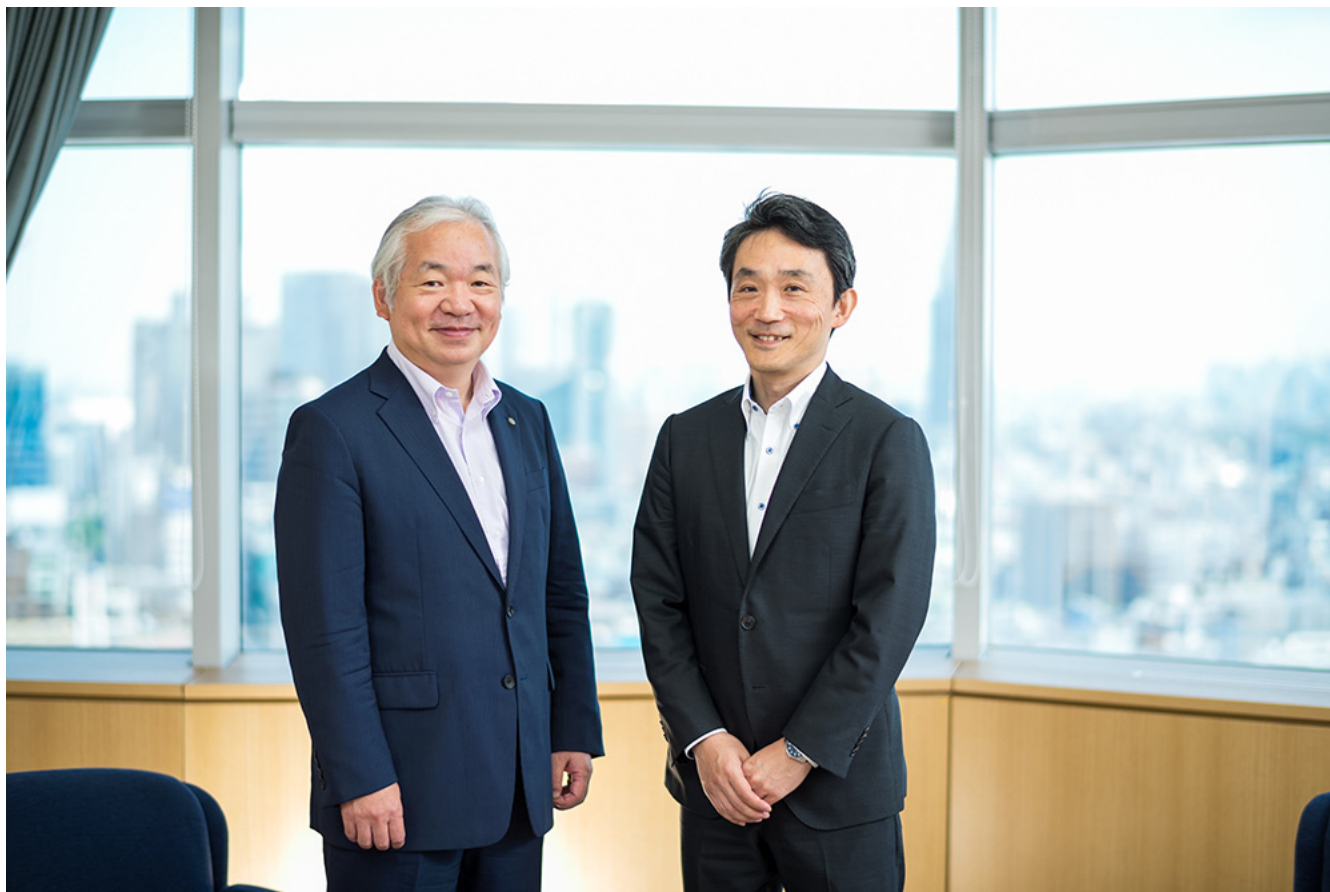
KPIの策定

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。](#)

<CSR対談> CSRの先進事例から学ぶ ー国際規範への対応を進める富士通の事例ー

2017年6月、カシオ計算機本社に、富士通株式会社CSR推進室シニアディレクターの藤崎壮吾様をお迎えして、お話を伺う機会を得ました。全世界に16万人もの社員を抱える富士通は、日本有数のエレクトロニクス企業・ICTベンダーであると同時にCSR先進企業としても常に社会から注目されています。今回は、富士通のグローバルなCSR推進を支える企業倫理体系FUJITSU Wayの浸透や、SDGsへの取り組みなどについて、当社CSR推進室室長 木村則昭がお話を伺いました。



右より富士通株式会社CSR推進室 シニアディレクター 藤崎壮吾氏、CSR推進部 CSR推進室 室長 木村則昭

FUJITSU Wayの制定と社内への浸透

木村 まず、FUJITSU Way制定のきっかけからお聞かせください。

藤崎氏 FUJITSU Wayの第一版を制定したのは2002年で、ちょうどCSRという言葉が一般的になりつつあるころでした。それ以前から私たちには、「信頼と創造」——富士通に対して信頼を寄せくださるお客様に、素晴らしい技術を提供するという社業がありましたので、流行りの言葉できれいにまとめるというよりは、そうした私たちが本来もっているものを大事にしながら、企業理念、企業指針などのドキュメントを一体的に出していこうということで制定したものです。

木村 中でも、企業理念にある「快適で安心できるネットワーク社会づくりに貢献し」という部分は御社ならではのキーワードだと感じます。

藤崎氏 そうですね。やはり我々の事業の一番の核は、ICTを使ったネットワークを通じてお客様に価値を提供するということ。お客様の

多くは政府機関や病院、金融機関など社会基盤を司る方々ですので、そこにより良いものを提供したいという思いが強くあります。

木村 FUJITSU Wayは、多言語に翻訳されたりと社内浸透のためにもさまざまな工夫がされているそうですが、これまでどのような取り組みをされてきたのですか。

藤崎氏 浸透にもいくつかのレベルがあると思いますが、まず「知ってもらう」段階においては、ポスターやスモールカードの作成、eラーニングの実施などがおもな施策です。「FUJITSU Wayというものができて、そこにはこういう内容が書いてある」ということを、さまざまな場面で繰り返し伝えてきました。ただその先の、実践レベルでの浸透という面では、いまだに試行錯誤中ですね。国によっても向いたやり方は違いますし、難しいところがあります。

木村 役員レベルでは「FUJITSU Wayを富士通の経営の根幹に据えよう」というコンセンサスはすぐに共有されたのでしょうか。

藤崎氏 そこはかなりスムーズだったと思います。トップマネジメントが守るべき非常に重要な価値観だという認識は、しっかりと共有されていると感じますね。

木村 制定の段階で中心になったのは、藤崎さんたちCSR担当部門ですか。

藤崎氏 CSR担当部門は当時は存在していなかったため、人事部門や法務部門なども含め、社内横断的に制定しました。ですから、どこかの部署の人間にとっても「自分の知らないところでできたもの」という感覚はなかったと思います。

木村 だからこそ価値観の共有もスムーズだったのでしょうか。多言語化やポスター作成などのプロモーションはどの部署が担当されていますか。

藤崎氏 FUJITSU Way制定と同時に立ち上がった「FUJITSU Way推進室」が担当しています。ただ、FUJITSU Wayは非常に多くの要素を含んでいますので、ひとつの部署だけで推進できるというものではありません。例えば行動規範については法務やコンプライアンスの部署の担う部分が大きいですし、我々CSR推進室では企業指針に近いところを担当している。そのあたりの役割分担は自然とできていると感じますね。さらに、常務以上の役員が参加する「FUJITSU Way推進委員会」という組織もあり、年に3回、ここで内容の確認や見直しを行っています。

木村 その他にグローバルな組織として「CSRグローバル・コミュニティ」があるとお聞きしました。

藤崎氏 以前、国内外の各拠点に置いていた「CSR推進リーダー」を、より実践的な役割を果たすことを目指して改称したものです。各拠点、あるいは部門から1名ずつ、拠点の代表者や本部長クラスの社員が参加して、関連部門と連携しての個別の施策を推進したり、優良事例を共有したりといった役割を担っています。

木村 なるほど。グローバルな組織でいうと、カシオでは1年半ほど前から「CSRリーダーミーティング」という取り組みを始めていて、これを今後国内グループ会社および海外にも広げていきたいと思っています。CSRリーダーを対象に集中的にCSRに関する研修を行い、それを彼らが各部門にフィードバックすることで浸透を図るという試みなのですが、こうしたボトムアップ的な組織についてはどうお考えですか。

藤崎氏 非常に重要と思いますが、それについては、我々も悩みながらやっているところです。というのは、これまでのFUJITSU Wayの推進だけであれば、ポスター掲示や研修会の実施などFUJITSU Wayそのもののプロモーションが中心になりますが、徐々にISO26000やEICC（電子業界行動規範）などの世界的な規範で求められる、縦のガバナンスにかかわる要素も大きくなってきているからです。一方で、若い世代のCSRに対する意識は非常に高いですから、彼らの参加意識を培っていくために、ボトムアップの活動をどう育てていくかという問題もある。その両方をどう組み合わせるのかが大きな課題です。むしろそこは、カシオさんの取り組みから学ばせていただきたいですね。

木村 「CSR基本方針」では、五つの重点課題も掲げられていますが、これはどのように制定されたのですか。

藤崎氏 2010年、設置されたばかりだった我々CSR推進室、人事や法務、購買などのメンバーが加わって、社内横断的に制定したものです。ただ、当時はCSRとは何かという定義がまだしっかりと確立できていなかったこともあって、守りのCSRの部分など、少し「抜け」がある。具体的には、マネジメントサイクルの観点欠缺していると感じるので、ここは今後改定していきたいと考えています。

SDGsをどう捉えるか

木村 SDGs（持続可能な開発目標）についてもお話を伺いたいと思います。2015年に国連で採択されて以来、このSDGsが急速に社会の中で「共通言語化」していると感じていますが、御社ではどのような取り組みを進めておられますか。

藤崎氏 トップダウンとボトムアップ、双方での取り組みを進めていて、トップダウンの取り組みとしては、SDGsをいかに経営の中で重要なものとして位置付けるかをテーマに、役員レベルの座談会やフォーラムを開催してきたことが挙げられます。先日も富士通フォーラムで、国連開発計画や世界経済フォーラムからもゲストをお呼びして、「2030年のSDGs達成に企業はどう取り組むべきか」をテーマにしたシンポジウムを開催したのですが、「課題解決のスケールアップをいかに考えるか」ということがキーワードになりました。「いいこと」をすればそれでいいというのではなく、会社の規模などに応じた社会の期待や要請を踏まえた上で解決すべき課題を設定していくべきだということです。特に当社の場合、従来の製品を作って提供する「プロダクトビジネス」から、サービスを提供することによって課題解決に貢献する「サービスビジネス」に移行している時期であり、その「課題」をどう捉えるかを考える時に、SDGsのような「共通言語」は非常に重要だと感じました。シンポジウムには当社の経営戦略担当の役員も登壇したのですが、彼も「世界100カ国近くに10数万人いる富士通の社員が同じ方向に向かって力を合わせていくにあたって、また外部の方々とのエンゲージメントの際にも、SDGsは重要な共通言語になる」ということを発言していました。



富士通株式会社CSR推進室 シニアディレクター 藤崎 吾氏

木村 ボトムアップの取り組みはいかがですか。

藤崎氏 現状では環境本部などとも連携して進めています。環境マネジメントシステムの中で、SDGsに貢献していると考えられる取り組みを挙げるよう各事業部に呼びかけたり、マーケティング本部と一緒に社内プロモーションを進めたり、といったことですね。また営業・SE部門などを対象としたワークショップなども開催しています。

木村 SDGsにはご存じのとおり17の項目がありますが、特に重点目標として捉えていらっしゃるものはありますか。もちろん、御社の規模の企業であればほとんどが関係する内容になってくると思うのですが…。

藤崎氏 おっしゃるとおり、「関係する」とマークを付けようと思えばほぼ全部に付けられてしまう。そのやり方は啓発という意味では悪いことではないのですが、会社自身がこの目標を目指して自己変革していこうというときにはあまり適さないのではないかと思います。目指すべきは、外からの期待と我々のやりたいこと、できることが合致する分野だと思いますので、考えられるのは、まず「食」に近いところです。現在でもAkisai（秋彩）という食・農クラウドサービスを約350の農業事業者にご利用いただいているのですが、その他、食料廃棄をなくするために流通面で貢献できることもあるのではないかと。このあたりから、SDGsの2番「飢餓をゼロに」に貢献していければと考えています。もうひとつ、3番の「すべての人に健康と福祉を」。我々は今、約7,000の医療機関や介護関係者とのネットワークをもっていますので、それを利用してできることがあるのではないかと思います。あとは、9番の「産業と技術革新の基盤をつくろう」は我々が本業でやっている作業そのものともいえますし、11番の「住み続けられるまちづくりを」は災害交通やスマートシティに関する取り組みも関連してくるかと思います。強いて重点目標を挙げるならそのあたりでしょうか。これについては、近くきちんとステートメントを出したいと考えています。

木村 御社がSDGsの取り組みをどのようにやっていくかということですか。

藤崎氏 その前提となる、富士通はSDGsをこう捉え、こう位置付けているという定義そのものです。社内でも今、SDGsを自分たちの事業と結びつけて語ろうとする部門が増えてきています。それは、他人事だと思っていた課題を自分の問題として認識する第一歩ではあるのですが、そこで止まってしまって単なる「アピールの手段」になってしまっているケースもあるんですね。無理やりSDGsの文言を引っ張り出してきても、それが自己改革につながらなければ、流行り言葉を並べただけで意味のないものになってしまう。そこに注意を喚起するためにも、ステートメントが必要だと考えています。

木村 SDGsについては認知度そのものがまだ低いと感じますが、そこを向上させる取り組みはされていますか。

藤崎氏 SDGsをテーマとした役員クラスの座談会に加えて、ワークショップや社内講演会を開催していますが、社員が「これを自分たちはビジネスとしてやっていくんだ」としっかりと認識するには、さまざまな要素が組み合わさっていかないと大きな流れはつくれない。その意味で、いずれは経営方針の中にもSDGs的な要素を組み込みたいと考えています。昨年開催した社外取締役の座談会でも、そのお一人から「(SDGsへの取り組みについての) 戦略的な全体像が見えない」という、非常に厳しいお言葉をいただきました。そうしたこともあって、経営層の間では、「これはきちんと言葉にして述べていかなくてはならない」という意識は高まっていると感じます。

グローバルな規範を「翻訳」して伝える



CSR推進部 CSR推進室 室長 木村則昭

木村 2015年から統合報告書を作成されていますが、統合するにあたって、社内調整などでの困難はありませんでしたか。

藤崎氏 そうですね。最初に統合報告書の話が出てきた4~5年前は、IRチームからは「投資家は誰も非財務情報についてなんて聞いてきませんよ、必要ないでしょう」という反応もありました。

木村 それをどうやって説得されてこられたのでしょうか。

藤崎氏 「絶対にやったほうがいい」と言い続ける足場になったのは、IIRC（国際統合報告評議会）の存在で、当社はビジネス・ネットワークに加盟しています。私が勝手に思いついた話ではなく、国際的には今これが当たり前で、やらなかったらあちこちから指摘を受けたり、やらないリスクもあるんですよ、だから検討くらいしてみたほうがいいのでは、と提案するところから始めました。これは統合報告書の時だけでなく、CSR活動全般について、ただ「部門としてやらなくてはならないこと」ではなく、ISO26000など「これはもう1レイヤー上のグローバルな、国内外のステークホルダーの要請なんですよ」といえる規範を基点として、リスクを示しながら説得するということを繰り返してきたといえるかもしれません。「グローバルな要請と、我が社の今の状態との間にはズレがありますよね、どこが違うのかを見ていきましょう」というと、分かってもらえることが多いんです。

木村 そうした「外の規範」を中に「翻訳」して伝えるのが、CSR推進室の役割ともいえるのでしょうか。

藤崎氏 そうかもしれません。やはり、人はわからないこと、自分にできないこと、そしてその二つが掛け合わさったことに対しては「やりたくない」「二度と触れたくない」となりがちです。まずは知ってもらうこと、そして「これだったらできそうだな」ということを増やしていくことが重要だと思います。統合報告書についても、かなり時間はかかりましたが、IRチームの中でも「CSR的な要素を報告書に入れることは結局自分たちの仕事にも役立つ」という発想の転換が生まれてきたようです。そこにいたるまでには、長期投資家の方などを交えた役員座談会も何度も開催しました。そうすると、回を重ねるうちに、当初は借り物の言葉を述べているだけだった役員も、だんだん自分の言葉で語りだすようになるんですね。おそらく、お客様などと話をしているときにも、以前はレーダーがなかったので素通りしていた言葉がずっと入ってくる瞬間があったと思うのです。そういうところまで行くと変わってきますね。

木村 なるほど。当社も統合報告書の発行を検討しているので、非常に参考になります。最後に、当社のCSRを外から見てのご意見、期待などをお聞かせいただけますか。

藤崎氏 「創造と貢献」をベースに、製品と社会とのつながりを基盤に積み上げられてきた活動の実績は、我々が申し上げるまでもなく素晴らしいと思いますし、ぜひもっと詳しくお聞かせいただきたいと思います。ひとつ、申し上げることがあるとしたら、カシオというブランドは世界的に知られていますし、デバイスというコアな強みをおもちですので、もっと異業種の企業や国連機関などと連携することで、今取り組まれているさまざまな活動をもっと外に幅広く発信していけるのではないかと感じます。それぞれに違う強みをもった企業や組織が組み合わせることで、可能性が広がるのではないのでしょうか。

木村 本日は貴重なお話をお聞かせいただき、ありがとうございました。

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、今ではCSRの取り組みのレベルがその企業の価値を決めるとまで言われており、しかるべき社会的責任を果たさない企業は、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思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」、カシオ創造憲章実践のための具体的行動指針である「カシオ創造憲章行動指針」、カシオ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4つのキーワードを定め、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。

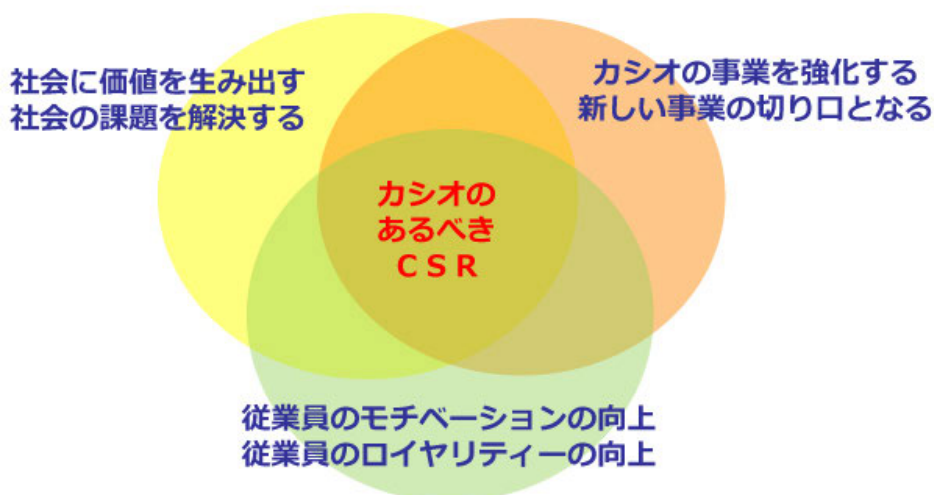
持続可能な社会のキーワードとカシオの主な取り組み

- 資源循環性（有限な地球の中で社会経済的な営みを行うこと）
地中熱の利用、蓄熱装置の導入による昼間消費電力の削減 等
- 生物多様性（生きものたちの豊かな個性とつながりを尊重すること）
環境行動目標の策定、事業領域全般に渡る影響度評価の実施 等
- 世代を越えた公平性（現世代が過去世代の遺産を正当に受け継ぎ、将来世代に受け渡すこと）
中長期CO₂削減目標の設定、次世代育成教育の推進 等
- 地域を越えた公平性（地域間で富や財の分配が公平に行われること）
グローバル・コンパクトへの加盟、CSRのグローバル展開 等

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）

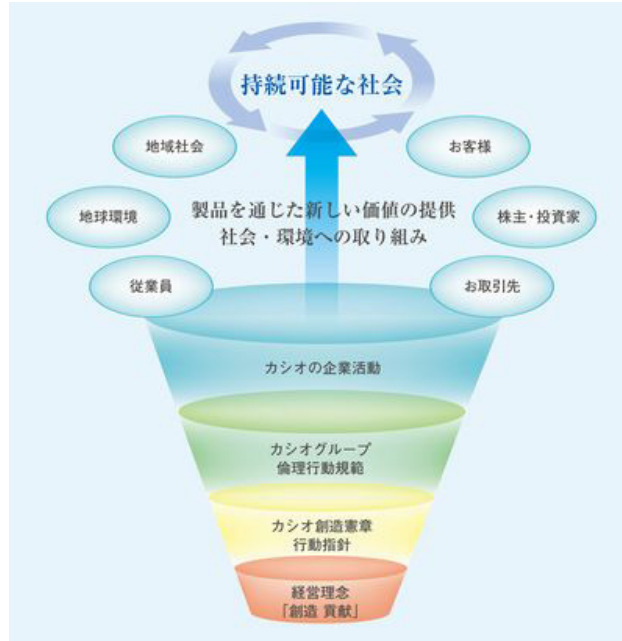
2015年9月に国連において採択されたSDGs（持続可能な開発目標）と同年11月に発効したCOP21の「パリ協定」、また、世界的なESG投資拡大への流れなどを社会背景に、カシオは今後2年間のCSR中期方針を下記のように策定しました。

- 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。



カシオ創造憲章 行動指針

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

カシオ創造憲章

第1章 私たちは、独創性を大切にし、普遍性のある必要を創造[※]します。

第2章 私たちは、社会に役立ち、人々に喜びと感動を提供します。

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

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

[カシオ創造憲章 行動指針](#)

浸透定着への取り組み

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。

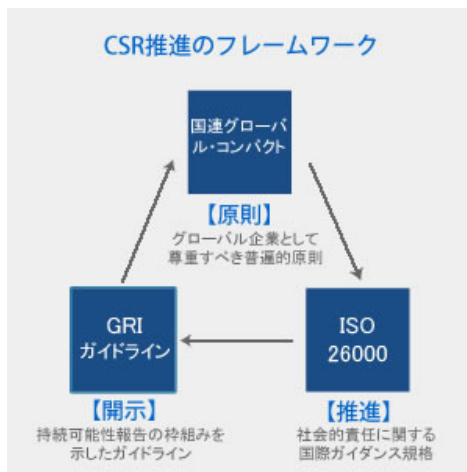
さらに1年おきの割合で、国内の全グループ会社の従業員を対象に、「カシオ創造憲章 行動指針」、「カシオグループ倫理行動規範」、「公益通報ホットライン」に関する総合的なアンケートを実施し、それぞれの定着度合い等を分析しています。アンケートの結果は、さまざまな浸透定着策の立案に活かされています。

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し、2016年度報告からはG4準拠を目指すなど、国際社会の要請に応える内容を備えたCSR活動の充実に努めています。



「国連グローバル・コンパクト」への加盟



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

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

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

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

国連グローバル・コンパクトの10原則

<人権> 企業は、

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

<労働基準> 企業は、

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

<環境> 企業は、

- 原則7. 環境上の課題に関する予防原則的アプローチを支持し、
- 原則8. 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則9. 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

<腐敗防止> 企業は、

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

2016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に参加のもと、その成果文書として、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が全会一致で採択されました。この世界共通のアジェンダで掲げられた目標が「SDGs（持続可能な開発目標）」であり、17の目標と、169のターゲットから構成されています。

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

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

今後はSDGsを事業計画と関連付けて進めるために、当社の事業活動がSDGsとどのようにかかわっているのか棚卸しを行い、SDGsがもたらす機会と責任を明確化し、全従業員でこれに取り組んでいきます。事業計画の達成と社会課題の解決を同時に果たす統合経営に向けて舵取りし、さらなる企業価値の向上を目指していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



カシオグループの主なステークホルダー

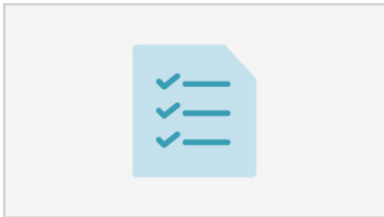
カシオは、自社の活動が、環境や社会にどのような影響を与えているのか、どのような貢献ができるのかを理解・把握し、対策を実行するために、ステークホルダーを特定すべく対応しています。

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

カシオのマネジメント

カシオは、社会やステークホルダーから信頼される企業を目指し、CSRの実効性をより高めるために、コーポレート・ガバナンスの充実をはじめ、さまざまな取り組みを行っています。



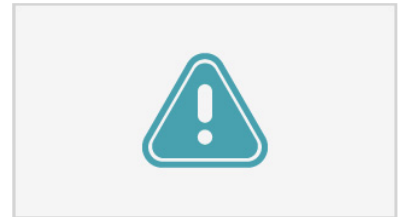
CSR推進体制

ISO26000を手引きとして、環境変化に応じて社会からの期待・要請に応えるべく取り組むべき課題を設定しています。



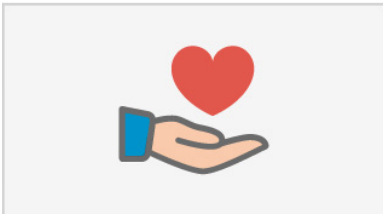
コーポレート・ガバナンス

さまざまな取り組みを通して、経営の健全性と透明性を高める努力をしています。



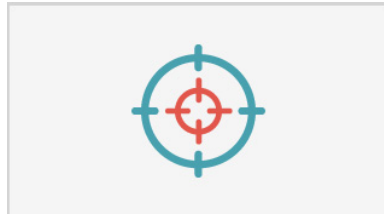
コンプライアンス&リスクマネジメント

倫理行動規範、リスクマネジメント、公益通報ホットラインを三位一体としてコンプライアンスの徹底を図っています。



人権の尊重

人権尊重に関する基本方針を制定し、周知・徹底を図るとともに、人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築を進めています。



社会活動 行動目標・実績

年度ごとに課題を抽出して、推進計画を立案し、実行することで、CSRを確実に遂行しています。

CSR推進体制

社会的責任の国際規格であるISO26000を手引きとし、環境変化に応じて社会からの期待・要請に応えるべく取り組むべき課題を設定し、解決に向けてのマネジメントサイクルを推進しています。

CSR推進の経緯

1. 「守りのCSR」から「攻めのCSR」へ（2004年～2010年）

カシオは2004年にCSR推進室を設置して以来、取り組むべきCSRテーマと影響を及ぼす対象範囲を拡大しながらCSRを推進しています。初期の段階では、コンプライアンス・リスクによる企業価値の毀損を抑制すること（守りのCSR）に力点を置いていましたが、2010年度以降はCSRによって企業価値を向上させること（攻めのCSR）に主眼をおいて取り組んでいます。

2. ISO26000の中核主題への取り組み状況の棚卸し（2011年）

2011年度は、全世界のグループ企業を対象にCSRをグローバルに推進するため、CSR推進の責任者・担当者を設置するとともに、ISO26000に定める中核主題に基づき各社の取り組み状況の棚卸しを行い評価・分析を行いました。

3. 「人権課題」への重点的な取り組み（2012年～）

2012年度には前年の棚卸しから抽出された優先課題から特に「人権の尊重」に焦点を当て、再度グループ企業全体を対象に実態調査を行いました。2013年度からはその調査結果の評価・分析に基づき、グループ全体の「人権問題」に対する感度の向上を重点課題として取り組んでいます。

その一環として、2013年6月には「人権の尊重」や「公正な事業慣行」に関する最新のグローバル基準を反映して「カシオグループ倫理行動規範」の改訂を実施し、また2014年7月にはカシオの人権問題へのコミットメントを内外に示すため、「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」（「カシオ人権方針」）を制定し公表しました。

また独自に開発した「人権チェックツール」によってグループ各社における人権への取り組み状況の棚卸しを実施しました。今後、定期的にこの「人権チェック」を実施し、その評価・分析及びフィードバックのプロセスをルーティン化することによってグループ全体の人権デューディリジェンスの向上に努めていきます。

[「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」](#)（PDF / 116KB）

4. GRIのG4対応の推進（2014年～）

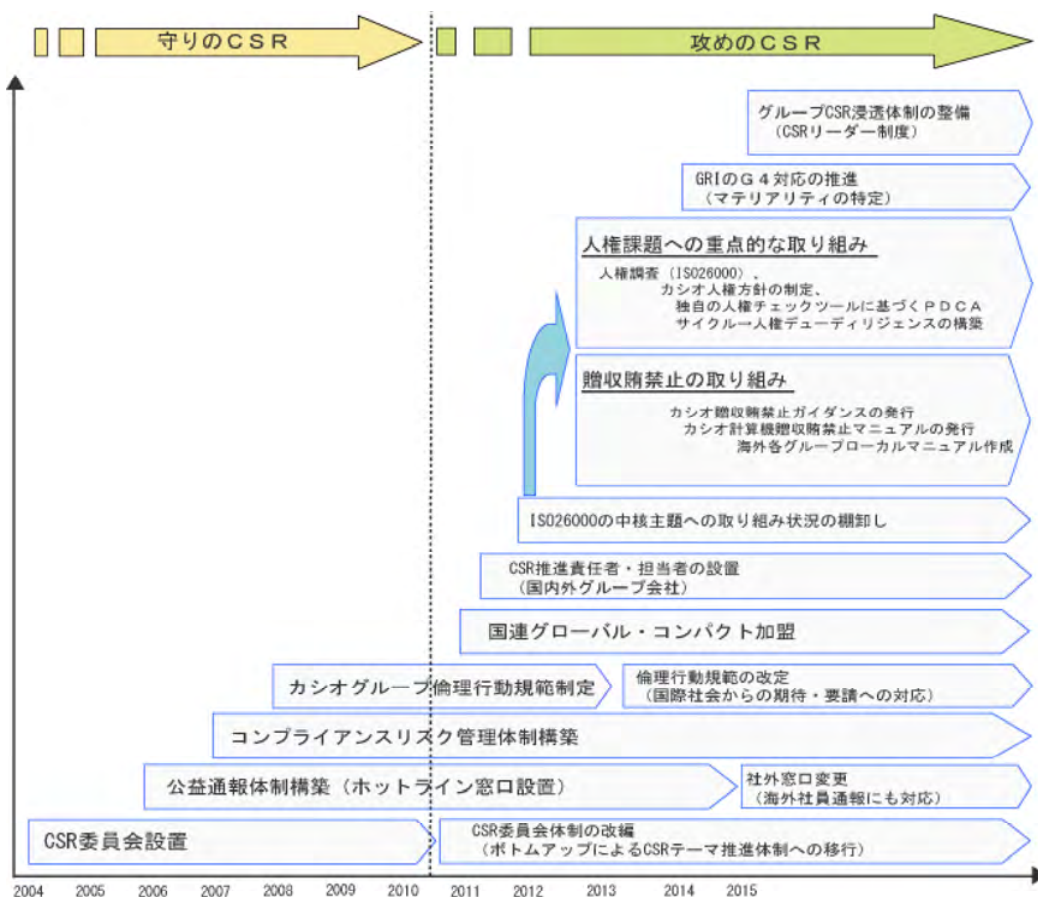
また、カシオにとってのマテリアリティ（重要課題）の特定に向けて、まず従業員目線のマテリアリティを探るために「従業員ワークショップ・CSR委員会ワークショップ」（2014年4月・5月）を実施、続いてステークホルダー目線のマテリアリティに触れるために各方面の有識者にご参集いただいて「有識者懇談会」（2014年6月）を開催しました。

また、2015年5月から有識者・従業員・顧客に対してそれぞれアンケート調査を行い、様々なステークホルダーの立場から、カシオのマテリアリティに対するご意見を収集し、アウトプット（カシオのマテリアリティ）の精度を高める取り組みを進めています。2015年の末までにはカシオのマテリアリティの特定を完了し、2016年度の本報告書においてGRIのG4を参考に報告しています。

5. グループCSR浸透体制の整備

2015年から新たな取り組みとして、「CSRリーダー制度」の構築を進めています。これは、各部門から選んだ100名程度の従業員をその部門の「CSRリーダー」として重点的にCSR教育を行うことでCSRの核人材を育成し、CSRリーダー同士で将来の方向性への議論を交わしたり、各部門で中心となってCSRの浸透を図ってもらうというものです。2016年度までは、まず本社での体制構築を計りましたが、2017年度以降、国内外のグループ各社にも段階的に体制を拡充し、グローバルレベルでグループ全体のCSRリテラシーの向上を図ります。

CSRの取り組みの進化

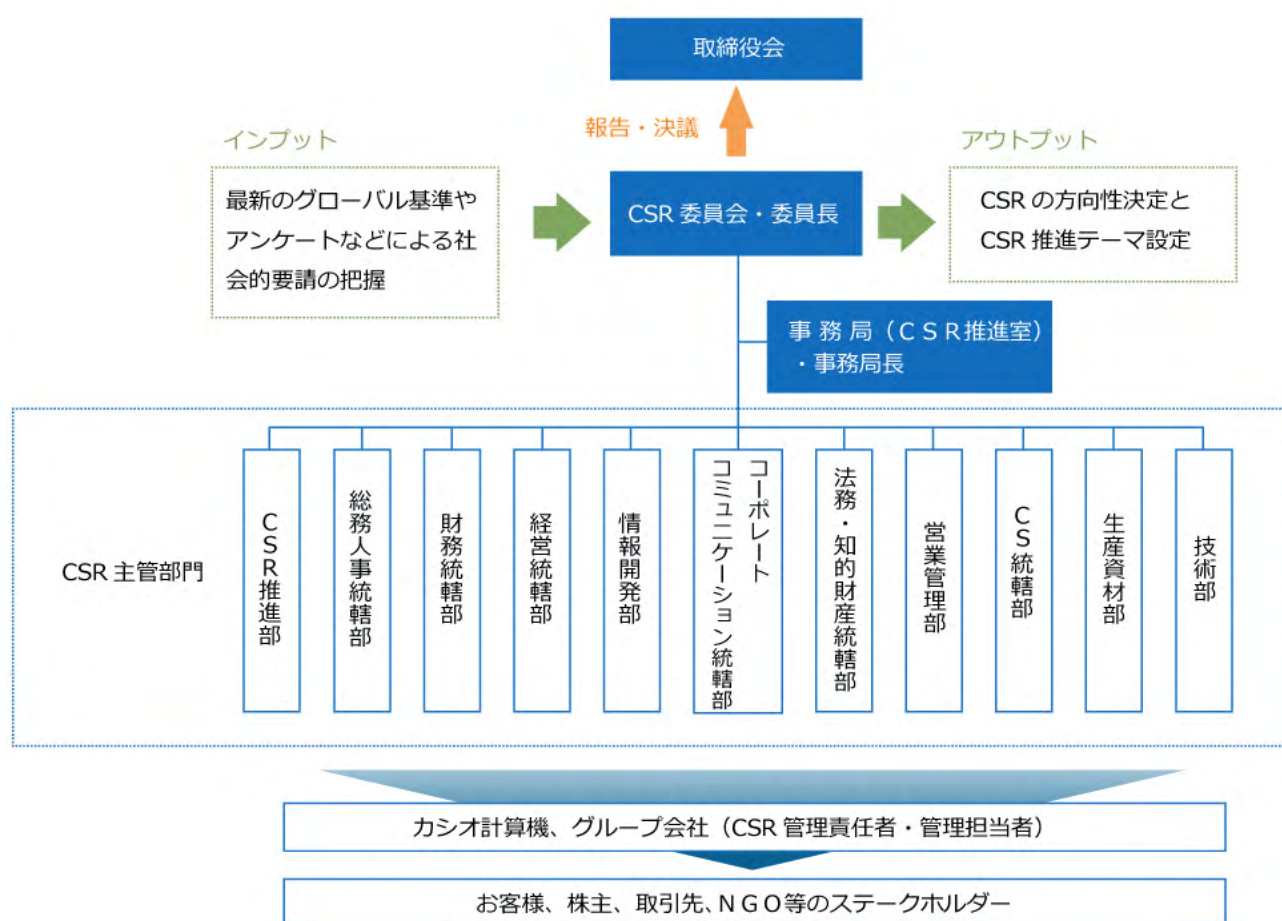


CSR委員会

委員会活動

カシオでは社会からの期待・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、取締役会の下部に、執行役員 CSR推進部長を委員長とする「CSR委員会」を設置しています。このCSR委員会は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委員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、委員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3月31日現在

2016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」、及び2016年度の開示が求められる「GRIガイドライン第4版（G4）への対応」、「人的多様性の向上と活用」、「紛争鉱物の不使用」のCSR課題への対策の5テーマを推進しました。このうち、「GRIガイドライン第4版（G4）への対応」は8月リリースをもって、テーマ完了しています。また、「OSSリスク低減活動」と「不当品類及び不当表示防止法改正への対応」のコンプライアンス違反対策の2テーマは、上半期をもって完了し、新規に「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」をテーマ設定しました。個別テーマにおける推進の状況、及び2017年度計画は以下の通りです。

2016年度の個別のテーマの推進状況、及び2017年度計画

No.	テーマ	2016年度実績	状況	2017年度計画
1	公正な事業慣行（贈収賄禁止への取組み）	腐敗リスク評価の実施（販売系グループ29社）	継続	腐敗リスク評価の実施（生産系グループ8社）
2	人権尊重確認の仕組作成	人権課題チェック実施（生産系8社）	継続	人権課題チェック実施（販売系29社）
3	人的多様性の向上と活用	ダイバーシティ強化	継続	ダイバーシティ強化
4	紛争鉱物不使用の推進	第4次取引先調査の実施	継続	第5次取引先調査の実施
5	GRIガイドライン第4版（G4）への対応	マテリアリティのリリース（8月）	完了	
6	OSSリスク低減活動の取組み	CSR活動まとめと今後運用（8月）	完了	
7	「不当景品類及び不当表示防止法」の改正への対応	品目分科会活動推進と教育実施、仕組み運用	完了	
8	（新）グローバル・コンプライアンス体制の整備	グローバル・コンプライアンス調査の実施	新規	課題フィードバックと対策の実施
9	（新）EU GDPR（一般データ保護規則）への対応	ワーキンググループ発足とEU個人データの収集・処理の実態把握	新規	EU GDPRへの対応課題と施策実施の検討

体制の見直し

2017年度から、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改め、CSRの中期方針、年度方針、前年度実績報告（次年度以降）等についてそこで審議・承認を行います。ここでの決定事項が従来のCSR委員会（名称変更を検討中：構成メンバーは関連部門長・関連所属長・グループ会社CSR責任者を中心とする実行部隊）に下るされ、CSR中期方針に基づく推進テーマ設定、同テーマの年間計画策定及び実行、社会・環境情報の周知徹底等の活動を展開・推進します。

コーポレート・ガバナンス

経営目標を確実に達成し、企業価値を継続的に高めていくためには、迅速な意思決定や適切な業務執行と共に、経営の健全性と透明性を高める経営監視機能の強化が極めて重要と認識しています。

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。

取締役会では、重要な業務執行に係る権限の大部分を執行役員に委譲しており、迅速かつ効率的な業務執行を可能にしています。一方で取締役会では、法令、定款に定めるほか特に重要な業務執行案件について決議を要することとし、留保権限を持たせることにより、その監督機能を実質的に担保しています。また、取締役会の経営監督機能強化の一環として、社外取締役をそのメンバーに含む指名委員会、報酬委員会を設置しています。

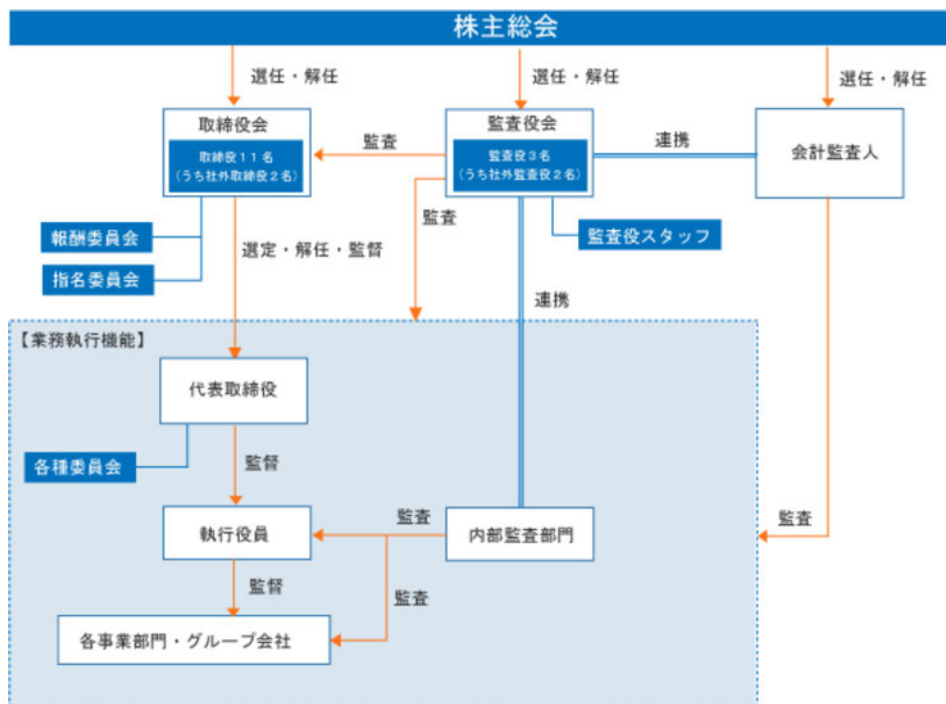
取締役会の構成は、経営監督機能が有効に機能するために、多様な視点・経験・能力を持つメンバー構成とすることが必要であると考えており、当社事業に精通した社内出身の取締役に加え、幅広い見識と豊富な経験を有する社外取締役に構成しています。現在の取締役は11名（うち社外取締役2名）で構成し、取締役の経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できるよう、その任期を1年としています。

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。また、必要に応じ社外取締役と連携して情報収集や意見交換を行うほか、監査役をサポートするための専任スタッフを配置して、監査業務の一層の強化を図っています。

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。現在監査役は3名（うち2名は社外監査役）によって構成されています。社外取締役および社外監査役は、東京証券取引所の定めに基づき届け出た独立役員です。

会計監査人による外部監査においては、我が国で一般に公正妥当と認められる監査基準に準拠した監査を受けています。内部監査部門では、各種法令およびグループ共通の基準に従い、組織運営が適切に行われているか監査を実施しています。

コーポレート・ガバナンス体制



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、ルールの周知・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。

コーポレート・ガバナンスに関するより詳しい情報は下記をご覧ください。

[「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)

コンプライアンス&リスクマネジメント

「カシオグループ倫理行動規範」を基盤に、公益通報ホットライン、リスクマネジメントの体制を運営することで、これらを三位一体としてコンプライアンスマネジメントを推進しています。

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

当社元従業員による不正行為について

この度、当社元従業員が取引先との取引において不正行為を行っていた事が発覚いたしました。当社でこのような事態が発生したことは誠に遺憾であり、関係者の皆様には多大なご心配とご迷惑をおかけしますことを深くお詫び申し上げます。

※詳細については、[>こちら](#)

教育・啓発活動

カシオでは「経営理念、及びCSRの理解と浸透」、並びに「カシオグループ倫理行動規範の周知と徹底」を目的として、国内及び海外のグループの従業員を対象に、年1回のCSR学習（Eラーニング等）を行っています。2016年度は、CSRの基本的な考え方の他、「人権の尊重」、贈収賄の禁止などの「腐敗防止」、および「低炭素社会の実現」といったカシオのマテリアリティ(CSRの重要課題)を中心に本学習を実施いたしました。また、上記の不正行為を踏まえ、2017年4月に公益通報ホットラインの周知とその理解を目的としたEラーニングを国内外グループの役員および従業員を対象に実施いたしました。

今後もカシオはグループにおける教育・啓発活動を通じ、経営理念の浸透とCSRリテラシーの向上を図ってまいります。

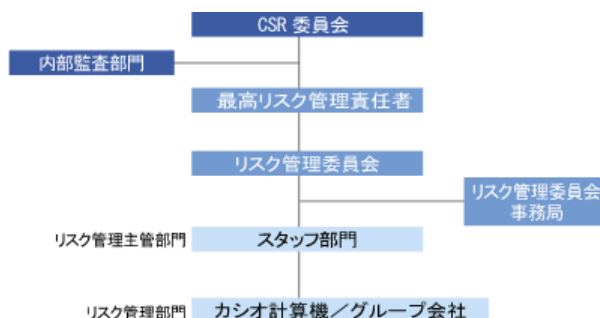
リスクマネジメント

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

本システム構築においてはカシオが事業を推進する上で関連のある70法令を抽出し、各法令への対応状況について棚卸しを行いました。リスクの発生可能性と経営への影響度から取組みの優先順位を決定し、個別の対策の立案・実施と、全体のマネジメント体制の整備を行いました。このリスクマネジメントの仕組みは、それぞれのリスクに関連する主管部門がリスクの回避・低減を行う施策を計画的に策定するというものであり、それを事務局がPDCAサイクルにより包括的にマネジメントするものです。そしてこの仕組み全体についても、監査部門が監査を実施しています。この結果、2010年度末までにすべてのリスクについて所定の対策を実施し、全体を俯瞰することができました。現在は国内法への「対応については、従来のリスク管理の推進方法を改め、日常的に新法や改正法をチェックし、重要な課題については、テーマ化し、推進するとともに

に、委員会事務局が必要に応じてリスク棚卸を実施し、これまで整備したリスク対策について定期的にモニタリングを行い、実施状況に不備がないか確認する体制に移行しています。また、2015年5月施行の改正会社法の主旨をうけ、リスク管理の軸足を海外コンプライアンスにシフトしつつあります。

リスク管理体制



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、お客様をはじめ、企業活動に関連するステークホルダーの方々よりお預かりする情報を含むカシオのすべての情報資産の保護を、重要な社会的責務として認識し、重要情報の保護に努めてきました。「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。

- 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も必要ですが、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内容を構成することにより効果の向上を図っています。また、グループ会社に対しても教育コンテンツを提供しており、本年は情報セキュリティへの理解をより深めてもらうために、従業員向けに情報セキュリティハンドブックを発行し、啓発を推進しています。

- 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、社内ルールを整備し上記のように教育を実施することにより、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、情報を取り扱う各従業員等に対して安全対策の周知と徹底を図ることで人為的ミスや管理不徹底に対する対策強化を図っています。

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として、インターネットの出入口において攻撃をブロックする仕組みの導入により対策強化を図っています。また、社内においても、パソコンにセキュリティ対策ソフトの導入、及び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、Webサイトに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おり、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}の認定を受けており、その後もPDCAサイクルの実行による継続的な改善を行い、2017年1月の更新審査においては、登録活動範囲を全グループ会社に拡大し、改めて適合性・有効性が評価されています。



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：個人情報の取り扱いについて、適切な保護措置を講じる体制を整備している事業者に対して一般財団法人日本情報経済社会推進協会が評価・認定し、プライバシーマークを付与し、その使用を許諾する制度。

※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。

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、2016年度は5件ありました。通報者との面談、通報内容に即した調査活動および是正処置を実施し、通報者のご理解を得、解決を図ることができました。今後も顕在化していない事項の可能性については、継続して注視し、企業風土の更なる改善を図っていきます。

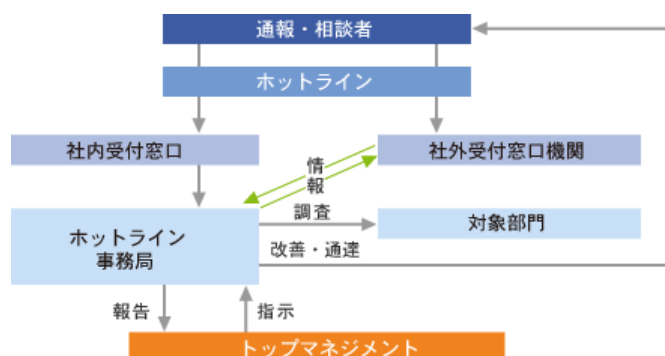
2015年4月より公益通報の社外窓口の委託業者を変更いたしました。これによって英語と中国語によるウェブ相談・通報と、英語による電話相談・通報も可能になり、海外グループ会社からの通報にも対応が可能になりました。また本制度の浸透定着をより充実化すべく、社内に設置した公益通報者保護のホームページ上で英語と中国語の言語対応を行い、海外を含めたグループ従業員への理解の促進に努めました。

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す。（2017年10月開設予定）

2016年度 公益通報実績

通報内容内訳	セクハラ・パワハラ	就業規則違反
件数	3件	2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。

また、一般財団法人 安全保障貿易情報センター（CISTEC）が、毎年北米と欧州に交互に派遣している訪米・訪欧ミッションに2012年からメンバーを派遣し、現地の輸出管理関連機関や政府機関、大手企業との面談によって日本の輸出管理者に有益な情報を持ち帰る社会貢献活動に参加しています。

2015年7月に、カシオ本社において該商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の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。

独占禁止法・景品表示法など遵守の取り組みについて

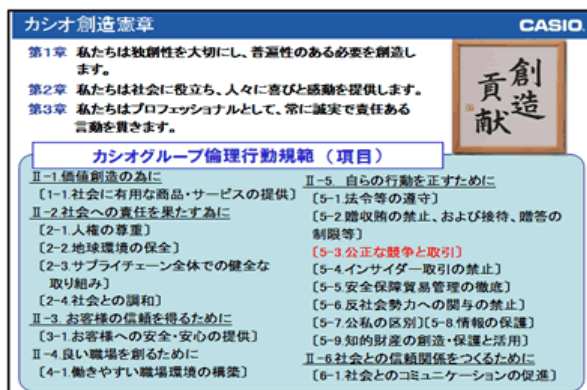
適正な取引および公正・透明・自由な競争を推進するためには、「独占禁止法」「景品表示法」などの関係法令の正しい理解が必須あることから、カシオ計算機では、同法に対するコンプライアンス体制の強化を図っています。

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改善事例の共有化等により、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、本カードを活用し、すみやかにセルフチェックや所定の窓口への相談・通報を行うよう従業員に指導しています。また、国内営業拠点における定期講習会の実施、海外営業部門への異動者に対し競争法全般と外国公務員贈賄禁止の講習の受講を継続して実施しています。

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、公正な取引を行っているか独禁法等に抵触するおそれがある行為がないか内部検証を行いリスクを防止すると共に、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。

2016年度は、社内講習をグループ全体で3,602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24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、保存書面を調査しながら適正な取

引・遵守の状況を確認し、問題が発生しないよう努めています。

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

2016年度における下請法運用基準の改正、振興法・振興基準の改正等を踏まえ、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。

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、具体的な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年度には、グループ会社29社を対象に本ツールに基づいて、腐敗リスクの棚卸を行いました。洗い出した課題については、事務局において分析してフィードバックを行い、リスクが認められたグループ会社へ改善を促しています。

今回の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。

人権の尊重

「カシオグループ 人権尊重に関する基本方針」を制定し、グループ全体で周知・徹底を図るとともに、人権デューデリジェンスの仕組み構築を進めていきます。

人権の尊重に関する方針

カシオは、グローバルに事業を展開していくに当たり、「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ます。

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、従来より「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。

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)

▶ [「お取引先とカシオ」](#)

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年度は、カシオ計算機を含め国内外のグループ会社において人権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年度以降は、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。2016年度は生産系グループ会社8社に「人権課題チェック」を実施し、事務局からフィードバックを行いました。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。年に一度実施するCSR学習の中で、重要項目の1つとして「人権の尊重」をとりあげ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や、カシオ「人権に関する基本方針」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。

カシオ計算機では、2016年5月に開催の「CSRリーダー・ミーティング」において、アジア・太平洋人権情報センター 特任研究員 松岡 秀紀様をお迎えし、「企業と人権」と題し、CSRでの人権課題とは何か、「ビジネスと人権」とはどのような考え方なのかについてご講演いただいた後、グループワークを行い、バリューチェーンからみた自社の事業活動の中に、どのような人権問題があるかについて議論しました。その後、認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ松中権代表から、性的マイノリティに関する人権問題であるLGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー）について、「初めてのLGBT」と題し、ご講演をいただき、LGBTについての正しい知識を身につけることができました。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。

また、2016年度、カシオは「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)」のヒューマンライツ・デューディリジェンス分科会の参加メンバーとして、同分科会や人権教育分科会において、自社の人権尊重の取組みについての講演を行い、人権尊重や人権デューディリジェンスに関する啓発活動を行いました。

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、「セクシャル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、セクシャルハラスメント、パワー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

マネジメント

2016年度の行動目標・計画	2016年度の実績	評価	2017年度の行動目標・計画
社会的な課題のひとつである「公正な事業慣行」において、新規の仕組みである、「腐敗リスク評価」を実施。海外グループ会社におけるルール策定は継続して促進。	営業系グループ会社29社にを対象として、「腐敗リスク評価」を実施し、内容を分析し、全社に課題をフィードバックし、改善を促進。 「贈収賄禁止マニュアル」の海外グループ会社対象28社のうち累計22社のルールの策定促進。	△	今年度は生産系グループ会社に「腐敗リスク評価」を実施し、全社に課題をフィードバックし、改善を促進。 「贈収賄禁止マニュアル」の海外グループ会社の策定について継続推進。
昨今は国内法令ばかりでなく、他国の法令が域外適用等により、経営に重大な影響を及ぼす可能性があり、まずはグローバルな視点でコンプライアンスの実態を把握するための調査を実施。	海外グループの法令遵守の状況を把握するために、グループ会社28社を対象にグローバル・コンプライアンス調査を実施し、内容を分析。	○	グローバル・コンプライアンス調査についての課題を海外グループ会社にフィードバック。リスク管理、コンプライアンス等についてのカシオ計算機のノウハウ・情報を共有化。
カシオグループ全体における情報セキュリティガバナンスの強化と関連する安全対策の推進。	従業員向けのグループ共通規程を発効。併せて従業員への浸透を図るため、情報セキュリティハンドブックを発行し、啓発を推進。	○	カシオグループ全体における情報セキュリティガバナンスの強化と関連する安全対策の推進。
IT-BCPの成熟度向上に向けた継続的改善の促進。	基幹業務サーバーの高信頼性機器への移行を推進。	○	IT-BCPの成熟度向上に向けた継続的改善の促進。

お客様

2016年度の行動目標・計画	2016年度の実績	評価	2017年度の行動目標・計画
安全に関する法規制対応の体制整備。	社内・安全設計基準の体制強化。 (カシオ安全設計基準)	○	社内・安全設計基準の体制強化。 (カシオ安全設計基準)
新技術の重点管理による品質トラブルの低減。	再発防止（過去問題共有化）の徹底（再発事故 ゼロ）。	○	再発防止の徹底。 新規問題の撲滅。
—	—	—	品質管理体制強化。
CSアンケートを活用したお客様満足度向上と利 便性向上の継続推進。	Web修理受付サービス機能拡充。 直営店G-SHOCK STORE GINZAメンテナンス ブース設置。 保証期間中の修理依頼送料負担変更。	○	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。
中国以外の海外拠点へのグローバルコール トラッキングシステム導入の順次拡大による、海 外の「お客様の声」共有化。	中国に続いて台湾へ7月に導入。月次の社内会議 にてお客様の声を継続レポート実施。	○	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。
新システムを元にした国内外の「お客様の声」の 全社的活用を推進。	新システムを利用した国内外の「お客様の声」の 社内活用開始。品質分析と共有等を開始。	○	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。
中国集中のリスク分散の推進による製品安定供給 体制作り。 生産方式のグローバル標準化。 アセアン調達拡大。 内製部品の拡大。	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 71%⇒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。	○	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

お取引先

2016年度の行動目標・計画	2016年度の実績	評価	2017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238社、回答回収率100%。 中国・タイでのアンケート回収317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7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。

従業員

2016年度の行動目標・計画	2016年度の実績	評価	2017年度の行動目標・計画
■グローバル			
海外グループ各社に対して、カシオグローバル人事ポリシーの実現に向けた提案実施。	同じ国の中の複数拠点の整備統一を本社人事が推進。	○	<ul style="list-style-type: none"> • 人事部員の海外外向（継続中） • 海外連結要員、人件費管理体制の確立（海外要員・人件費計画に対する検証・管理、及び、人事視点からの要員・人件費計画への調整、提案の継続実施）
人事部人材の海外拠点配置試行実施。	人事部員が海外出向中。	○	
グローバル人事会議（生産系）の開催。	グローバル人事会議（生産系）を実施。	○	
海外連結要員、人件費管理体制再構築。 →海外要員・人件費計画に対する検証・管理の実行。 必要に応じ人事視点からの要員・人件費計画への調整、提案の実施。	海外連結要員、人件費管理体制再構築。 →海外要員・人件費計画に対する検証・管理を実施。 人事視点からの要員・人件費計画への調整、提案を実施。	○	
■ダイバーシティ			
（障害者）引き続き、合同面接会等を通じて障害者の採用活動を実施。 また、障害の内容が多様化していく中、定着率向上に向けたフォロー体制の強化施策を検討。	（障害者）障害者採用人数：3名。半期に1回の本人面談、部門アンケートを実施。	○	（障害者）引き続き、合同面接会等を通じて障害者の採用活動を実施。 また、障害の内容が多様化していく中、定着率向上に向けたフォロー体制の強化施策を検討。
（高齢者）連結シニア社員制度の見直し。 定年退職者への就業機会の提供継続。	（高齢者）連結シニア社員制度、一部改定実施。 継続就業を希望する定年退職者に対する再雇用率100%	○	（高齢者）連結シニア社員制度のさらなる改善を継続検討。
（育児支援）育児休業取得率 90%以上維持継続。	（育児支援）育児休業取得率 100%	◎	（育児支援）育児休業取得率 90%以上維持継続。
（外国人）外国籍社員が新たに直面している課題を把握。	（外国人）なし	×	
■健康管理			
健診結果のハイリスク者への事後措置の徹底。 事後措置実施率を80%に向上する	定期健診結果で所見のあった社員の事後措置実施率は63.5パーセントにとどまった	△	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

地域社会

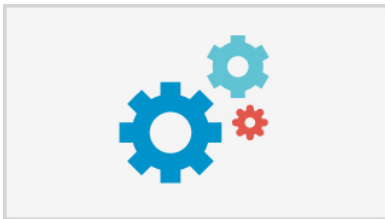
2016年度の行動目標・計画	2016年度の実績	評価	2017年度の行動目標・計画
次世代育成教育プログラムの継続進化による活動の全国展開強化。	全国に展開し、延べ8000人に学習機会を提供。	○	次世代教育活動の強化。
最先端科学技術研究のための支援を継続。	カシオ科学振興財団にて、合計40件・総額5999万円の研究助成を贈呈。	○	最先端科学技術研究のための支援を継続。

※ マテリアリティのKPIについては、[カシオのマテリアリティ](#)をご参照ください。

※ 環境分野の行動目標と実績については、[環境行動目標（目標と実績）](#)をご参照ください。

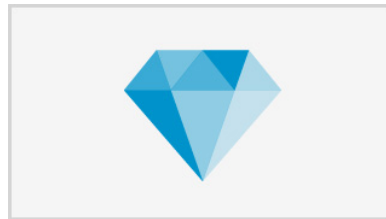
お客様とカシオ

お客様との関係性を大切にしながら市場に認められ、信頼される企業経営を継続していきます。



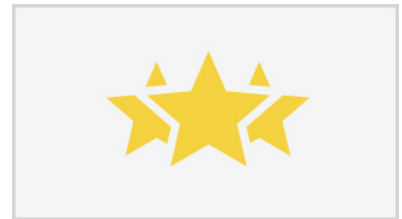
開発設計での取り組み

カシオがめざしているのは、お客様の潜在的なニーズをとらえて新しい価値をカタチにする需要創造型の製品開発です。



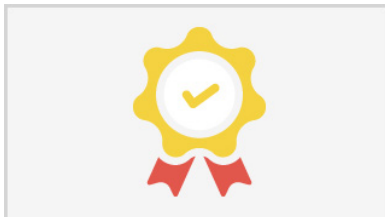
知的財産への取り組み

知的財産活動を経営戦略に沿って積極的に推進し、その活動によってカシオの事業を守り企業収益への貢献を目指しています。



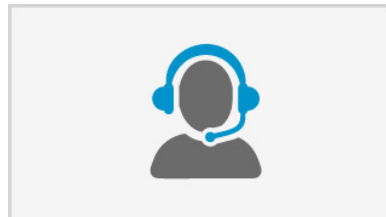
お客様満足度向上活動

社長直属の専任組織を設け、三大CS活動を基本方針としてお客様満足の向上を追求しています。



品質保証

お客様に「信頼と安心」をお届けするために、常に「お客様にとっての最善」を意識しながら、「毎日改善」に取り組んでいます。



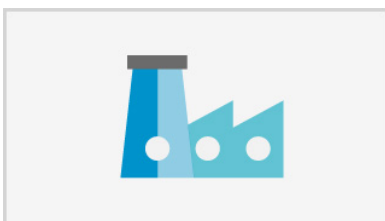
お客様相談センターでの取り組み

お客様とのコミュニケーションを大切に、お客様の声を製品・サービスに活かしていきます。



修理サービスの取り組み

お客様に喜ばれ、安心してご利用いただけるよう、サポート情報の提供体制の改善とサービススキルの向上に努めています。



製品の安定供給

グローバルサプライチェーンを強化し、最新の商品を途切れる事なく供給し続けるように努めています。

開発設計での取り組み

カシオがめざしているのは、お客様の潜在的なニーズをとらえて新しい価値をカタチにする需要創造型の製品開発です。そのために必要な企画力や発想力を磨き、常に進化を続けています。

また、斬新な発想から生まれたアイデアを新しい商品として具現化するには、技術力が必要です。カシオは、5つのコア・テクノロジーに代表される基盤技術を活かして、今までは不可能だったことを可能にする製品を生み出しています。

教育現場の視点を取り入れた商品開発



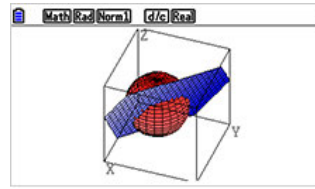
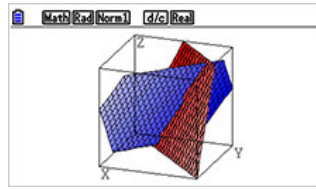
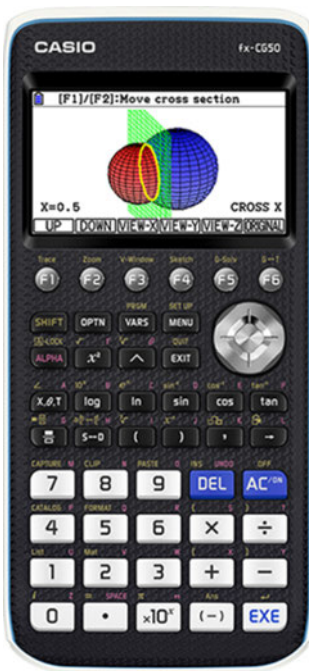
Global Teachers Meeting 2016

カシオでは、数学教育研究に熱心な海外の先生を羽村技術センターにお招きし、Global Teachers Meetingを2007年からほぼ毎年開催しています。この会議は、「世界中の教育現場で最適な」製品を提供するため、実際の教育現場で活躍されている先生の視点を製品に取り入れ、数学教育発展に貢献していくことを目的としています。

2016年は、7月28日、29日にドイツ・ハンブルグで開催しました。ICTを活用した数学教育をテーマにし、今後の学校環境変化の中で、より良い教育を実現する為のカシオの役割は何か？について熱い討議を行いました。

数学の授業で立体図形に対する生徒の理解を深めるための新機能である「3Dグラフ」をはじめ、より授業でご活用いただくための新機能について審議しました。開発者からは新商品の仕様概要を説明し、先生からはその仕様が自分たちのカリキュラムにマッチしているかのご意見や、より活用するための提案をいただくなど、活発な意見をいただきました。この内容を商品に反映し、2017年3月に「fx-CG50」に搭載して発売致しました。

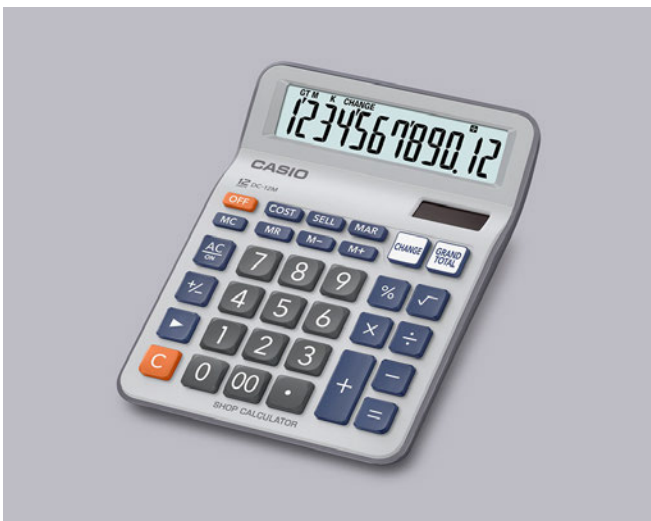
このようにカシオの関数電卓事業は、今後も順次展開をしていき、世界中の数学教育発展に貢献していくことを目指していきます。



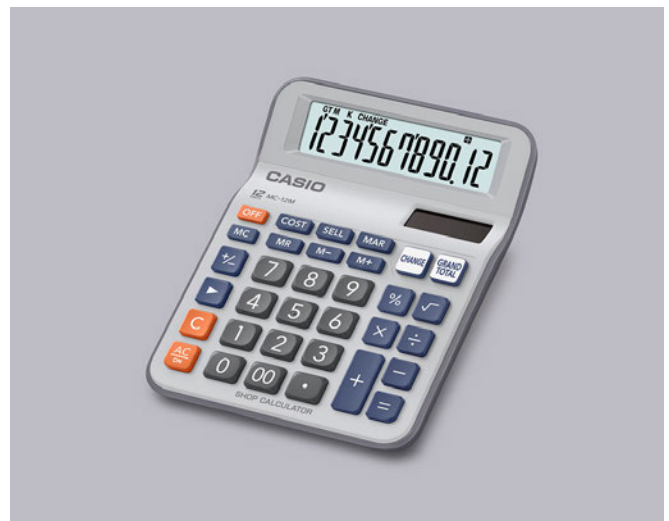
人間中心設計によるユニバーサル・デザインの拡大

カシオではユニバーサルデザイン活動の目的を「使いやすさの品質向上」と定め、ISO13407に則った人間中心設計（HCD：ヒューマンセントードデザイン）プロセスによる商品開発に取り組んでいます。また、人間中心設計の推進にあたっては、お客様の声や現場での行動観察から課題を設定し、評価検証を繰り返す事により使いやすく、魅力ある商品を追求しています。

新興地域での個人商店(パバママストア)向け電卓の開発においては、ユーザーの使用環境を把握する為現地に赴き、アンケート、インタビュー調査を行い、最も使いやすい電卓の開発を目指しました。キーは、入力しやすさを向上させるため使用頻度の高いものを大きくし、薄暗い照明環境でも読みやすくするため配色のコントラストを高くしています。表示部は、接客時の立っての操作だけでなく、座って操作する時にも見やすいよう角度を起こしています。交換用の電池は、現地で入手しやすい単三型を選択しています。本体形状は、金額をお客様に見せる際に電卓を手を持って見せやすいよう、手に持ちやすいフォルムにし、滑りにくいテクスチャーを施しています。



DC-12M



MC-12M

世界各地のニーズから新しい価値を創造

文化や生活習慣が違えば、そこから生まれてくるニーズも当然異なります。カシオは、これらのニーズにきめ細かく応えることで、より多くの人に製品を使っていただくとともに、グローバル市場での競争力を強化し、さらなる飛躍を目指しています。

インド式桁表示電卓

数字の桁区切りは、3桁ずつ区切るのが世界標準ですが、インドでは千の位で区切った後、十万、千万と2桁ずつ区切るのが一般的。カシオは、その独自の慣習に対応した電卓を初めて発売しました。

インドでは電卓をレジ代わりにする店舗も少なくないため、慣れ親しんだ表示で使える電卓は重宝されています。



MJ-120Da



インド式桁区切りの表示

計算内容を中国語で読み上げる電卓

中国では、計算に間違いがないか店員と客が一緒に聞いて確認できるよう、計算内容を中国語で読み上げる電卓を販売しています。



DY-120

関数電卓 各言語対応モデル

計算式が英語ではなく現地語で高精細に表示できる関数電卓を開発。中国での発売に続き、欧州、新興国市場で、各言語対応モデルを順次投入しています。



"インドネシア語対応" "アラビア語対応" "スペイン語・ポルトガル語対応"

オリエンタルキーボード

中近東の音楽文化圏であるアラブ・マグレブ（中東、北アフリカ）、オリエンタル（トルコ、ギリシャ、中央アジアなど）、イラン、ハリージ（ペルシャ湾岸諸国）。これらの地域特有の54の音色、83のリズムを搭載したキーボードです。中近東ならではの楽器の音色で、各地域に慣れ親しんだ音楽を楽しむことができます。



AT-3

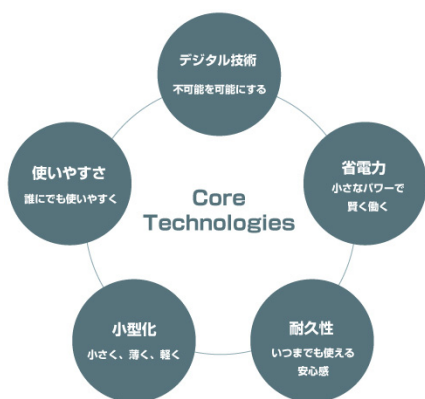
PRAYER COMPASS

ムスリム向けに開発された腕時計で、（1）太陽の位置からお祈りのタイミングを教えてくれる、（2）メッカの方向を示す、（3）イスラム暦で何月何日かが分かる、という機能を備えており、アジア、中東、中南米、アフリカなど世界約30カ国で販売されています。



CPW-500H-9AV

5つのコア・テクノロジー



カシオは、「デジタル技術」「省電力」「耐久性」「小型化」「使いやすさ」の5つのコア・テクノロジーを開発の核とし、それらを絶えず進化させています。

知的財産への取り組み

カシオは知的財産活動を経営戦略に沿って研究開発部門・事業部門と連携して積極的に推進し、その活動によってカシオの事業を守り企業収益への貢献を目指しています。

知的財産活動推進の方針・目標

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。

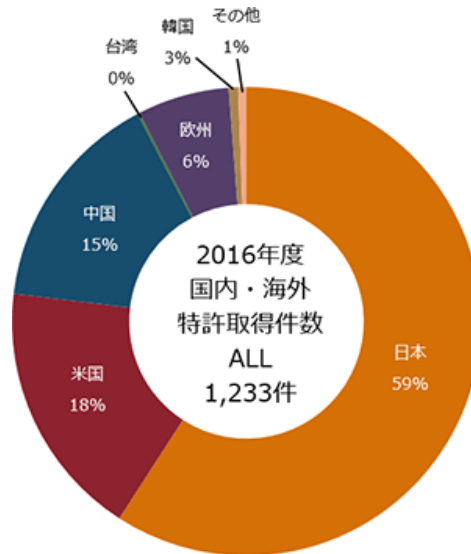
主な知的財産活動

カシオは、これまで蓄積し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各種制度を整備しながら、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（2016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はなく、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



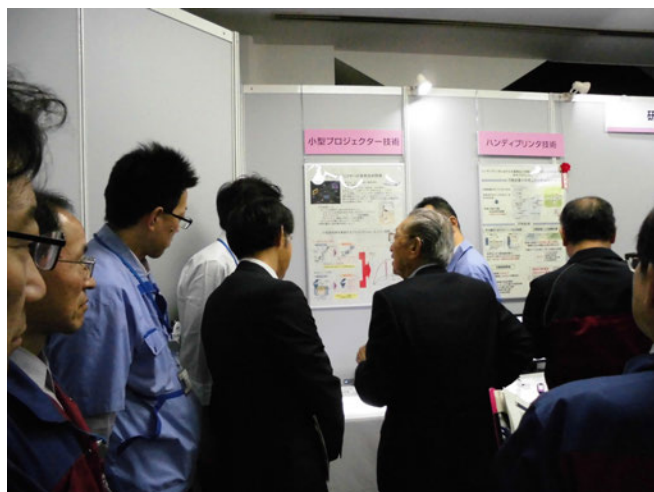
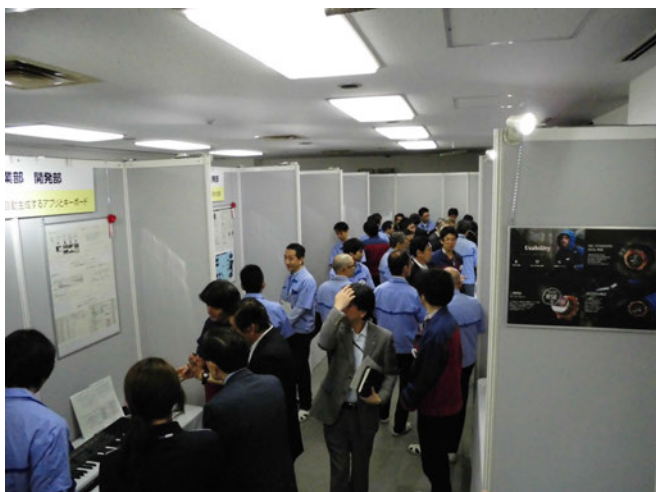
特許技監会議開催の様子

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. テクノパワー



テクノパワー開催の様子

「技術開発者の活性化と技術の共有化と蓄積」を目的として、1992年にスタートした制度です。エンジニアの経営トップに対する成果発表の場や、優秀なエンジニアやデザイナーに対する表彰の場を設ける（知財成果を適正に評価し、それに対する褒賞を行う）ことで、誇りとやりがいをもって新技術へ挑戦する意欲を醸成しています。

5. 発明褒賞制度

カシオは、1968年より、社員の発明・創作の貢献に対する「褒賞制度」を設けており、発明・創作者のインセンティブを高めることで、社内技術者の新技術への挑戦意欲を隆盛する活力源としています。また、法律を遵守する立場から、2005年4月の改正特許法第35条（職務発明）の施行に合わせて、知的財産規程を改訂し、発明者が規程改訂に意見参加できる協議プロセス、発明者が褒賞額について異議を申し立てられる制度などの環境を整備しました。また、さらに、職務発明の権利帰属の不安定性を解消する目的で2016年4月に改正特許法第35条（職務発明）が施行されることに伴い、「他社社員との共同発明手続き問題」、「職務発明の二重譲渡問題」等を解消するため、特許を受ける権利の帰属を原始的に使用者（会社）とする規程改定を行いました。今後も引き続き、発明者の要望などを踏まえ、時代や環境に即して規程改訂を行っていきます。

6. 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。

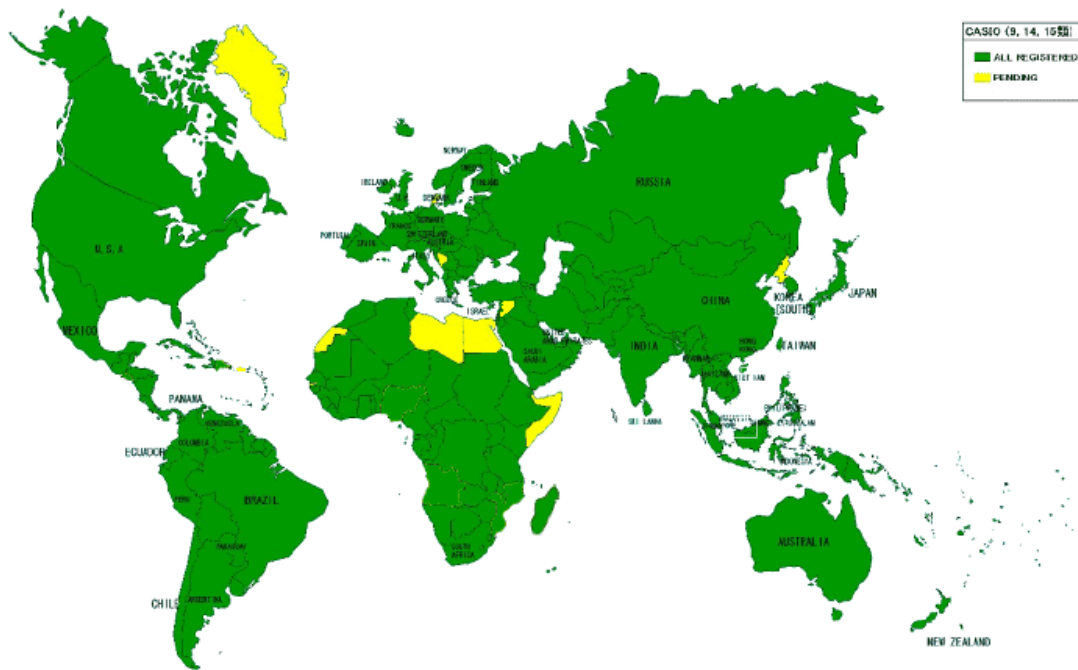
7. ブランド支援活動

「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、1,784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(2017年3月31日現在)

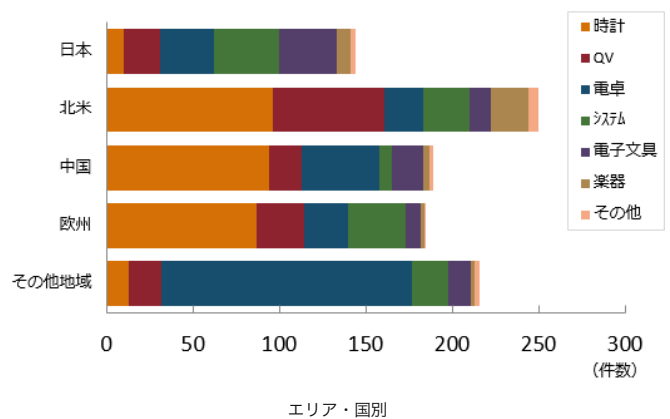
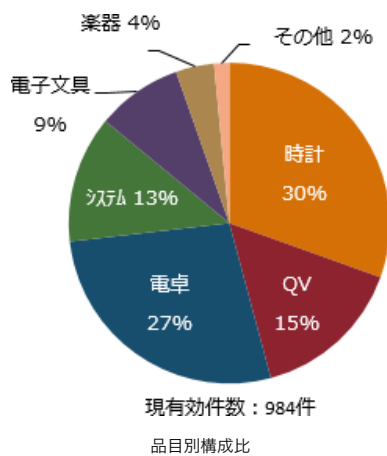


緑色の国は、事業品目の分野で登録済み、黄色の国は一部分野で審査の遅延や、商標制度がない、あるいは政情不安で出願が受け付けられないなどの国々を示しています。

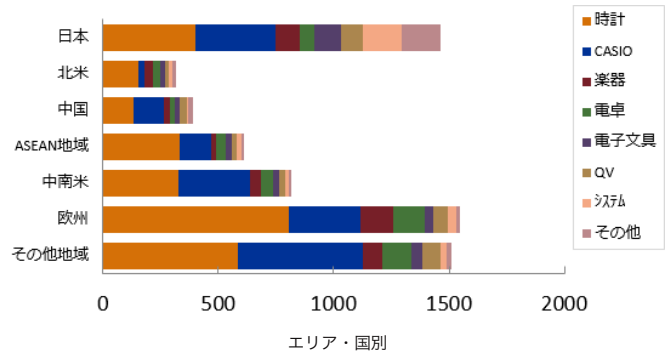
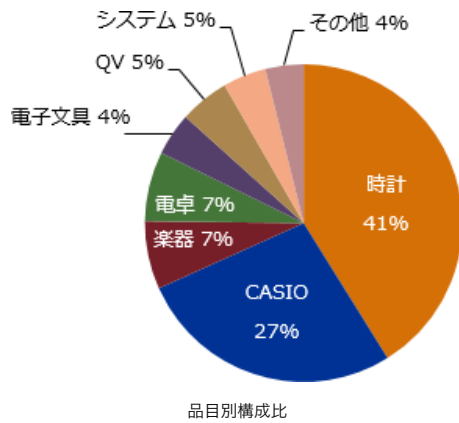
新規ネーミング、デザインのリスク回避と権利化活動

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(2017年3月31日現在)



商標権の権利化状況(2017年3月31日現在)



模倣品排除による事業支援・消費者保護活動

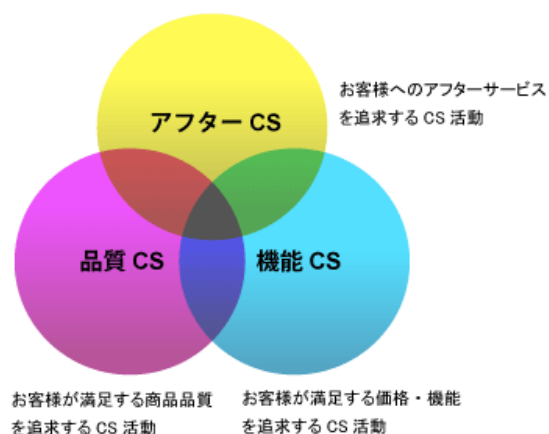
近年の情報通信技術の発達によりインターネットを通じて模倣品が広範に広まっています。カシオの製品も模倣品被害の例外ではありません。消費者を偽物による被害から守るため、そしてカシオのブランドを保護しその価値を高めるために カシオでは模倣品対策を担当する部署を設け模倣品排除活動を実施しています。取締当局と協力して模倣品の製造工場及び販売店の摘発、税関での差止め、インターネット上での模倣品の監視及び排除を行い、今後も模倣品の撲滅に向けて積極的に対応していきます。

お客様満足度向上活動

カシオでは社長直属の専任組織を設け、三大CS活動を基本方針としてお客様満足の向上を追求しています。

お客様満足度向上活動

CS（お客様満足）の向上を追求するために、2008年度より次の三大CS活動の取り組みを強化し、アフターサービス及び商品品質の改善、お客様の声を今まで以上に良い製品創りにつなげるための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）。

品質保証

私たちは常にお客様の視点に立った新商品を作り出し、すべての業務に5ゲン（現場・現物・現実・原理・原則）主義で取り組んでいます。お客様からのご要望とご指摘に誠実・迅速に対応し、「信頼と安心」をお届けするよう業務の改善に取り組んでいます。

品質保証

私たちの製品・サービスがお客様に「信頼と安心」をお届けするために、常に「お客様にとっての最善」を意識しながら、業務の改善に取り組んでいます。

カシオが取り組む品質保証とは

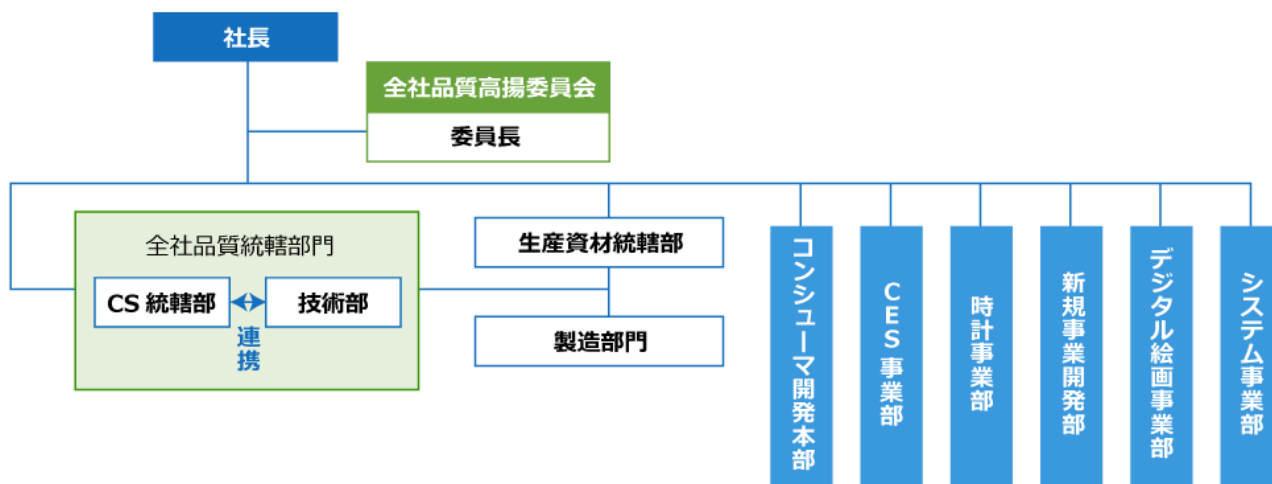


お客様に喜ばれる製品・サービスを提供するのはもちろんのこと、社会全体に受け入れられ、相互に発展していくことが大切だと考えています。そのために、製品そのものの品質にとどまらず、環境保全やリサイクルまで含めた全てを「カシオの品質」と位置付け、お客様にご満足いただける品質をお届けするのが品質保証の役割です。

品質保証体制

「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、社長直轄下の「CS統轄部」と生産資材統轄部内の「技術部」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 システム事業部 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

品質に取り組むにあたって

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。

安心してお使いいただくために

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

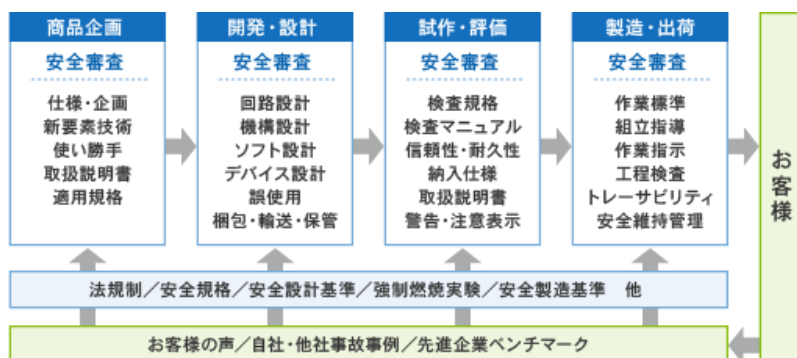
※ 安全審査：カシオ安全設計基準に基づき設計審査を行うこと

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

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

製品安全に関する基本方針

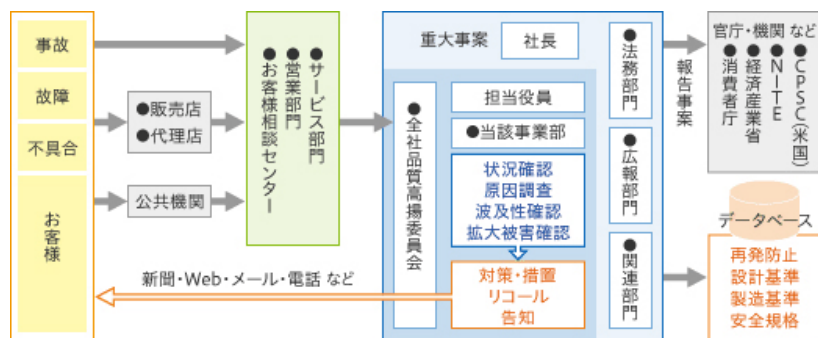
製品安全体制



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。

2016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。

お客様相談センターでの取り組み

お客様相談センターでは、製品を通じてお客様が新しい体験や感動をしていただけるよう対応品質の向上に取り組んでいます。また、「お客様の声」を社内の関係部門に届ける事により、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。

国内お客様相談窓口としての取り組み

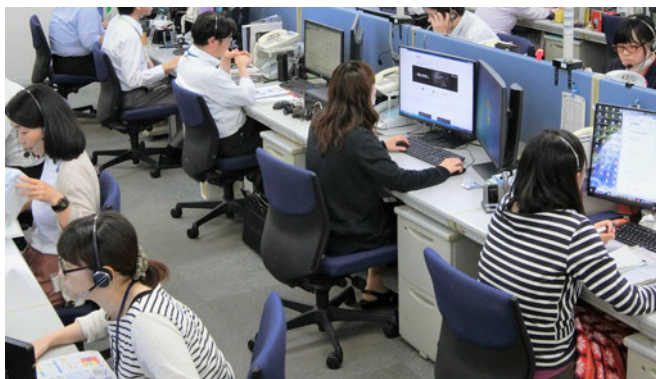
お客様への「気づかい」の気持ちを大切に

お客様を敬い、お役に立ちたいと想う「気づかい」の気持ちを持ってお客様と接することを対応の基本として取り組んでいます。同時に、ご質問に単純にお答えするのではなく、お客様ひとりひとりのコミュニケーションを大切にしながら、「お問合せの本質」を正確に捉え、適切な解決策をご提案できるように努めています。また、お客様が多様化する中で、それぞれのお客様に合った対応方法の習得にも取り組んでいます。

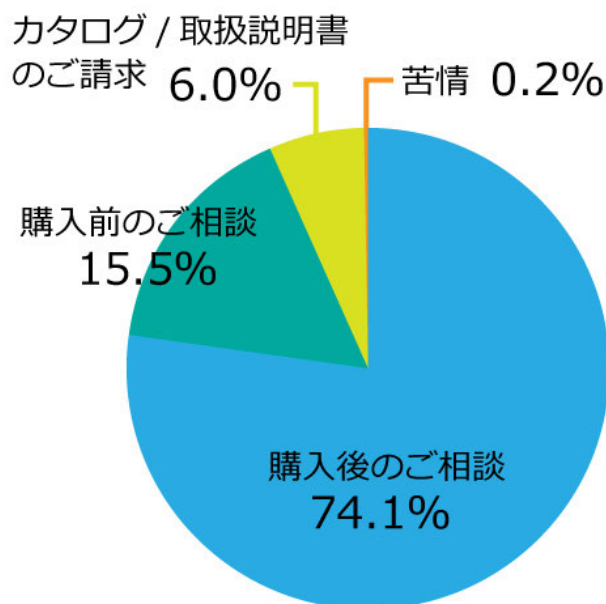
お客様の声の共有化とお客様視点による改善

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、2016年には、ソーシャルメディア上のお客様の声を収集し、自然で率直なご意見の分析と共有化にも取り組みました。

また、「お客様視点」に立ち、製品をはじめとする取扱説明書やカタログ、ホームページについて、より使い易く、解り易いものを目指した改善への取り組みを関連部門に働きかけています。



お客様相談センターでの対応風景



ご相談件数、内容別内訳（2016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。中国ではお客様の問い合わせに電話だけでなくチャットでも対応しておりますが、窓口の利便性向上の為に、2016年度には従来の週日（月～金）に加え週末（土、日）も行うようにし、更に対応終了時間も従来午後6時までであったのを午後9時までに延長しました。今後も、全世界のお客様と良好な関係が築けるよう、その体制作りにも努めていきます。

品目毎の相談件数は以下のようになり、時計品目が大きな比率を占めています。

品目	2016年度	
	海外	国内
時計	50.6%	36.7%
デジタルカメラ	19.4%	9.7%
電卓	9.1%	3.5%
その他コンシューマ製品	9.0%	30.2%
システム機器	11.9%	19.9%
計	100.0%	100.0%

ご相談件数、品目別内訳（2016年度 海外/国内）

修理サービスの取り組み

お客様に安心と感動を与えるサービス体制の構築とサービススキルの向上を目指しています。

国内CS活動

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

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

お客様の利便性の追求

2015年にWebからカシオへ修理を依頼できる「Web修理受付サービス」を稼働させました。2016年度は、新たな機能を追加しています。これまでは修理料金のお支払い方法は代引き支払いのみとなっていたが、クレジットカードによるオンライン決済機能を追加することで、修理完了品受取時の現金のご用意や代引き手数料が不要となりました。また、修理センターへ修理品を送付する際にリサイクル可能な簡単組立て式の緩衝材付き専用梱包箱を有料にてご利用出来る機能も追加し、送付の際の煩わしさ軽減や輸送中の修理品破損等を防止する事が可能となりました。さらに保証期間中の修理依頼品を修理センターへ送付する際の送料負担をお客様負担からカシオ負担へとサービスルールを変更させていただいています。

これにより、お客様が窓口の時間を気にしたり、修理依頼の手順でお困りにならないだけでなく、より安心に便利に修理をご依頼できるように利便性の向上と修理費用の軽減化を図っています。

修理専用梱包箱



製品ごとには、2016年4月に時計G-SHOCKのアンテナショップ「G-SHOCK STORE GINZA」にメンテナンスブースを併設しました。メンテナンスブースにはショップ全営業日に修理技術者が駐在し、時計クイック電池交換サービスやメンテナンスに関するご相談を承ります。通常、サービスステーション以外では発送などを含め数日を要していた電池交換が、店頭で約1時間で行えるようになり、スピーディなメンテナンスサービスの提供を実現しています。2017年3月には「G-SHOCK STORE GINZA」に引き続き、「G-SHOCK STORE 札幌」においてもメンテナンスブースを併設し、土日祝日をメインに修理技術者が駐在してサービスの提供を開始いたしました。また、プロジェクターをご購入頂いたお客様にカシオホームページからお客様情報を登録していただくと、製品の保証期間がご購入後1年間から2年間に延長になるサービスを提供しています。

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わ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

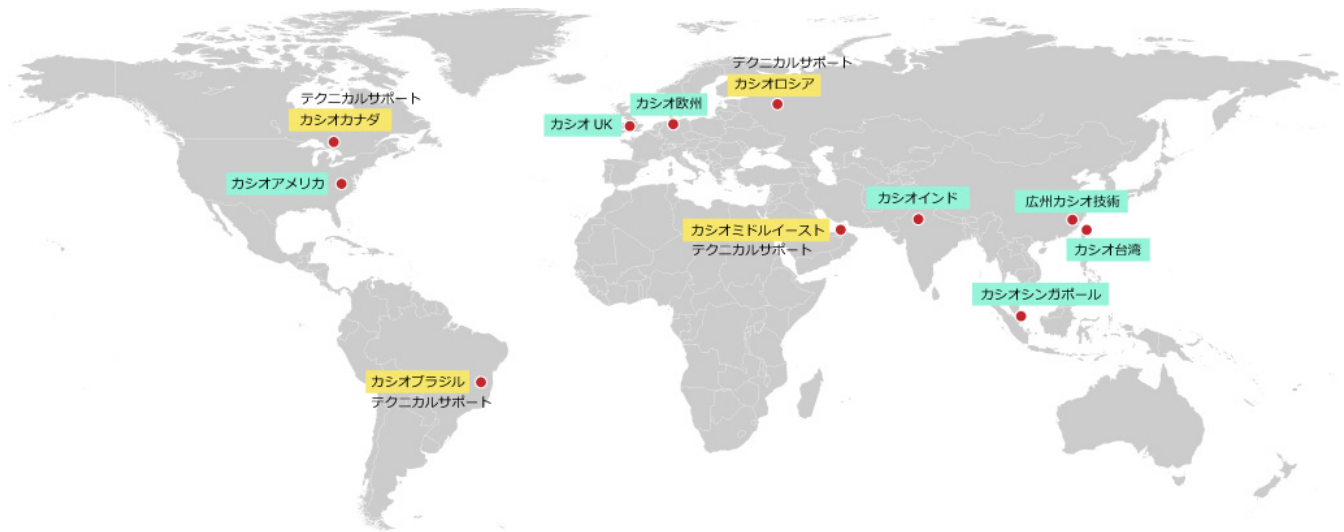
海外におけるカシオブランド商品のアフターサービス業務は、現地グループ会社11社および修理協力会社の891社の合計902社で行っています。（2017年3月時点）

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に開催しています。

2016年度は、5月に東京で各国現地販社サービス責任者会議、6月にタイ・バンコクでアジア・オセアニア地域の代理店サービス責任者会議、2017年1月にはアラブ首長国連邦・ドバイで中近東・アフリカ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きます。

現地グループ会社の修理拠点



【シンガポール ピアノ修理技術講習会】
2016年5月



【ドイツ ピアノ修理技術講習会】
2016年5月



【アジア・オセアニア会議】 2016年6月



【中近東・アフリカ会議】 2017年1月

海外の様々な国と地域のお客様が安心かつ快適に製品をお使いいただけるようカシオWebサイトにおいて操作や修理に関する情報は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。

Destek



Teknik Destek

- SSS
- İndirilenler (İngilizce)
- Kılavuzlar
- Windows / Mac OS (İngilizce)
- iOS / Android

Bize Ulaşın

- Ürün Tamiri / Parçaları
- Ürün Stok Durumu
- G-SHOCK Uluslararası Garanti Hizmet İletişim Noktaları

お客様サポート画面

製品の安定供給

私たちの第一の使命は、お客様が欲しいと思う商品を欲しい時にお届けする事です。そのために、グローバルサプライチェーンを強化し、最新の商品を途切れる事なく供給し続けるように努めています。

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。

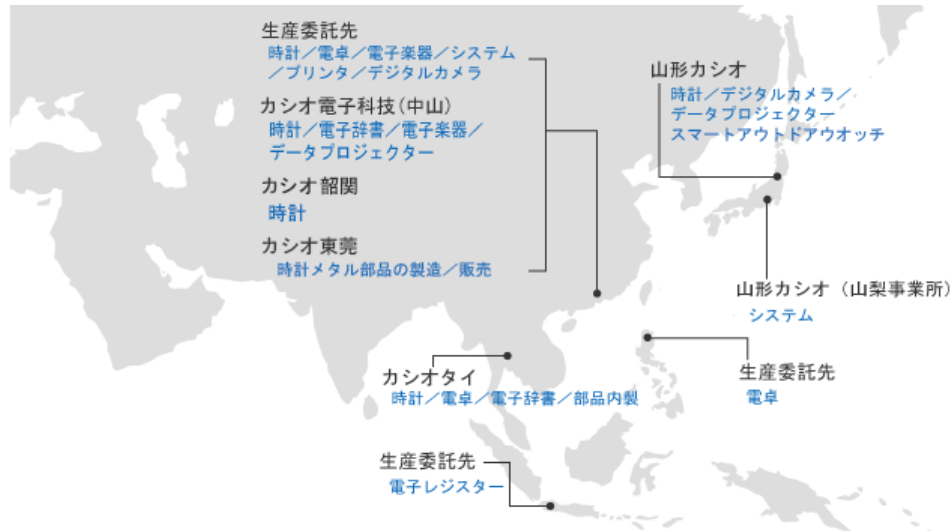
今後も、他の製品ジャンルでの複数拠点生産にあたり、より高度なSCMの構築を実現していきます。

生産リスク分散とコア部品内製化

カシオでは、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（东莞）有限公司」

2015年に立ち上げた卡西欧鐘表（东莞）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。

お取引先とカシオ

カシオは、国内および海外の多くのお取引先からさまざまな資材を調達しています。長期的かつ発展的な取引を基本に、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。

カシオが取り組むCSR調達

カシオは公正で公平な取引のもと、法令遵守、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、情報セキュリティ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」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・差別的禁止、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。

お取引先とともに遂行する社会的責任

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](#)

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。

今回は本社CSR推進室より責任者が訪問し、人権課題に関するプレゼンテーションもを行い、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、国内のお取引先との間で締結する「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、順次切り替えを進めています。



資材調達方針説明会



資材調達方針説明会での表彰式



木村CSR推進室長による人権課題に関するプレゼン発表

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。

2016年度のアンケート調査は、日本国内では238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・タイでも317社の実施に対してすべてから回答（昨年同様回答回収率100%）をいただき、お取引先のCSR遂行への関心の高さを実感しました。カシオでは、これらアンケート回答の集計・分析を行い、その結果とともにカシオが目指すCSR調達のあるべき姿についての考え方をフィードバックし、各社の改善活動を支援しました。

また、中国とタイの主要取引先に対しては、2010年度から、海外拠点で上げたCSR推進プロジェクトの現地スタッフと一緒にお取引先立入調査を行い、2011年度からは、現地スタッフ中心に自主的に立入調査を計画し、訪問先数も拡大展開しています。

2016年度は、中国において、7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。

※ 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

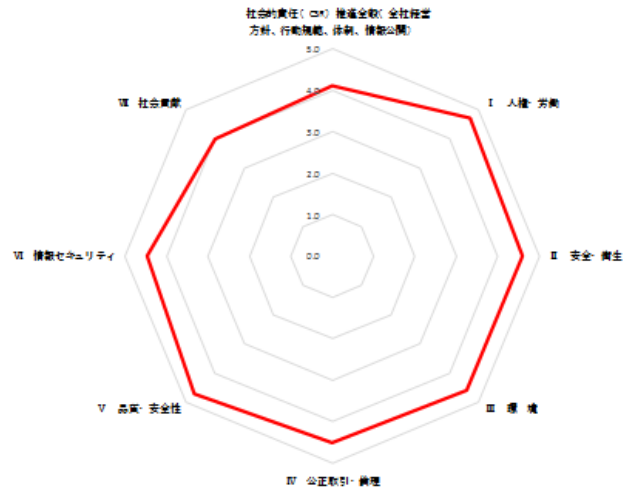
アンケート依頼 お取引先数 総数555社

全問回答 お取引先数 555社（回答率100%）

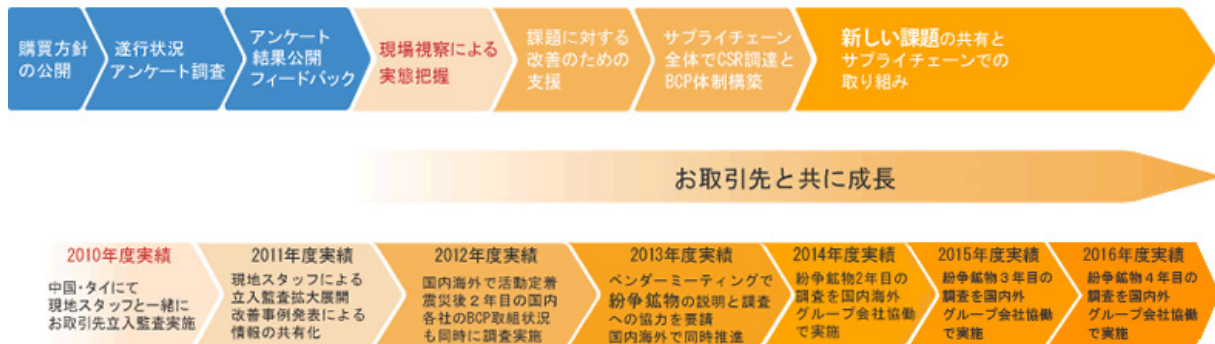
CSR項目カテゴリー別回答状況

	CSR項目カテゴリー別回答
0 社会的責任（CSR）推進全般（全社経営方針、行動規範、体制、情報公開）	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	4.5
V 品質・安全性	4.7
VI 情報セキュリティ	4.5
VII 社会貢献	4.0
（合計）	4.5

CSR項目カテゴリー別回答



CSR展開のステップ



お取引先の声

リョーサンでは、経済的側面からだけでなく、社会的側面、環境的側面も強く意識した活動を展開していきます。そのためには当社の（CSR）活動の根幹をなす「企業は公器である」をベースに、社員一人ひとりが高い意識を持って、日々の実践活動に努めていくことが重要だと考えています。

また、当社が単なる「商社」ではなく、「エレクトロニクスのシステムコーディネーター」として技術動向を注視し技術トレンドを見極めながら、当社が主体となって人々のニーズとエレクトロニクス技術の理想的結合を確かなカタチにし社会に役立つ価値を継続的に提供していきたいと考えております。

加えてカシオ様の資材調達方針に賛同し、カシオ様のよきパートナーとして位置づけられるよう活動していきます。



株式会社リョーサン
執行役員 東日本第二営業本部長 兼 西多摩支店
長
齊藤 和広様

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、タンゲステン、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きます。

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、EICC-GeSI[※]の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、2016年度は、646社から回答をいただきました。2016年は全ての取引先よりテンプレートを回収しました。（2015年は96%の回収率）

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。

※ Global e-Sustainability Initiative（グローバル・eサステナビリティ・イニシアチブ）：情報通信技術（ICT）セクターおよび、経済、環境、社会面の持続可能性を促進する技術と慣行を創出、推進する組織による国際的な戦略的パートナーシップ

株主・投資家とカシオ

株主利益の拡大を図るとともに、株主・投資家への公正かつ迅速な情報開示を行ってまいります。

株主還元に関する基本方針

カシオは、株主の皆様の利益を維持・拡大する事を重要な経営課題と位置付けており、業績の向上と財務体質の強化に努めています。配当については、安定配当の維持を基本に、利益水準、財務状況、配当性向、将来の事業展開・業績見通しなどを総合的に勘案した上で成果配分を決定しています。

なお、2016年度の配当金につきましては、上記基本方針を踏まえ、前期実績の1株につき40円と同額の1株につき40円としました。次期配当は年間40円を予定しています。

SRIの状況

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 Global Sustainability Indexes

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



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。



株主・投資家とのコミュニケーション

IRイベントの開催

四半期ごとの決算発表同日に機関投資家や証券アナリストの方々に向けた決算説明会を開催しています。会長、社長またはIR担当取締役がメインスピーカーとなって、決算の概要や今後の見通しについて説明しています。その他にも、国内外の機関投資家や証券アナリストとのミーティング、工場見学会や事業説明会などを行っています。

IRツールの充実

株主・投資家の方々に向けたIRツールとして、決算発表関連資料（四半期ごと）、アニュアル・レポート（年1回）、事業報告書（半期ごと）を発行しています。また、Webサイト「投資家情報」において、それらツールの掲載やその他IR情報を発信しています。そして、さらなる利便性の向上および情報の充実を目指し、タイムリーな更新を図ります。

[> 投資家情報](#)

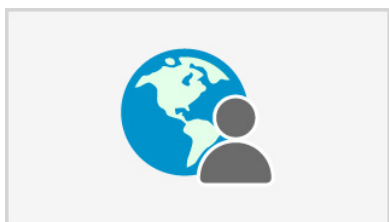
個人株主・投資家への対応

カシオは、個人投資家・株主の皆様により当社への理解を深めていただけるよう、さまざまな取り組みを行っています。株主総会内で主力製品や重点事業についてご説明を実施しました。また、Webサイト「投資家情報」に「個人投資家のみなさまへ」のページを設置し、よりわかりやすい情報開示に努めています。

個人投資家のみなさまへ

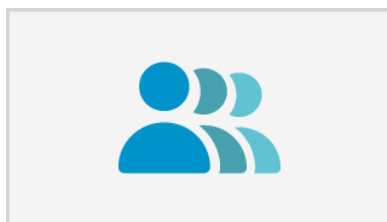
従業員とカシオ

カシオは、すべての従業員が常に挑戦意欲・向上意識をもって成長し、会社の発展拡大に貢献していく事、そして従業員の「成長」と会社の「発展」を最高の状態で両立させていく事が普遍のテーマであり、使命であると考えています。



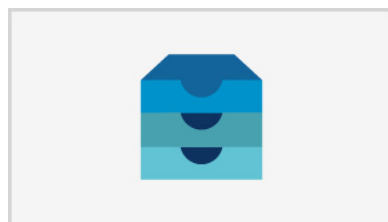
グローバル人事戦略

海外事業拡大へ向けて、グローバル人事戦略の構築を開始しています。



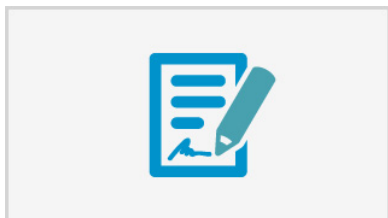
多様な人材活用の促進

全従業員が、今まで以上に能力を最大限に発揮できることを主眼とした、ダイバーシティプロジェクトを立ち上げました。



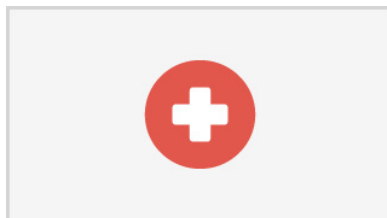
働きやすい職場環境の提供

さまざまな制度整備と共に多様な働き方を認め合える風土づくりに取り組んでいます。



人材の登用と活用

「役割 / 成果主義」を基本に、公平・公正な人材登用による健全な企業風土を実現します。



安全衛生の推進と従業員の健康増進への取り組み

全ての従業員が安心して働ける職場環境づくりをグループ全体で推進しています。

グローバル人事戦略

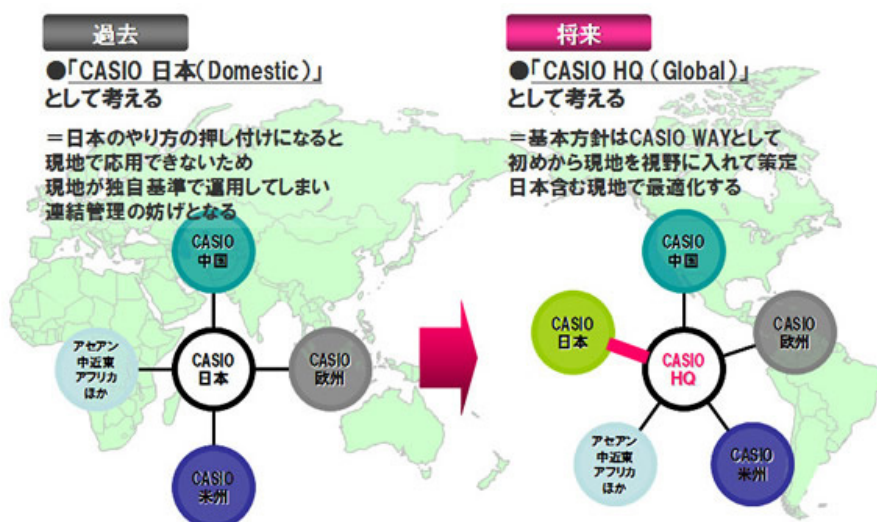
カシオグループでは、既存事業／新規事業の全事業分野において、世界展開の強化を図っています。

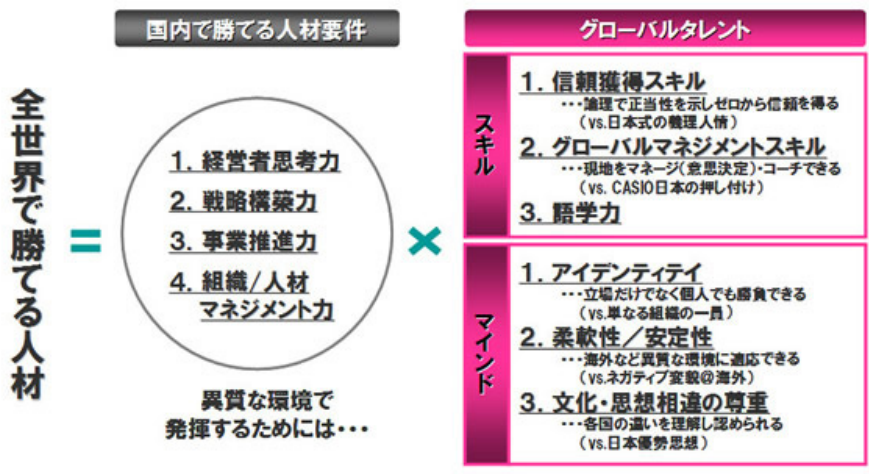
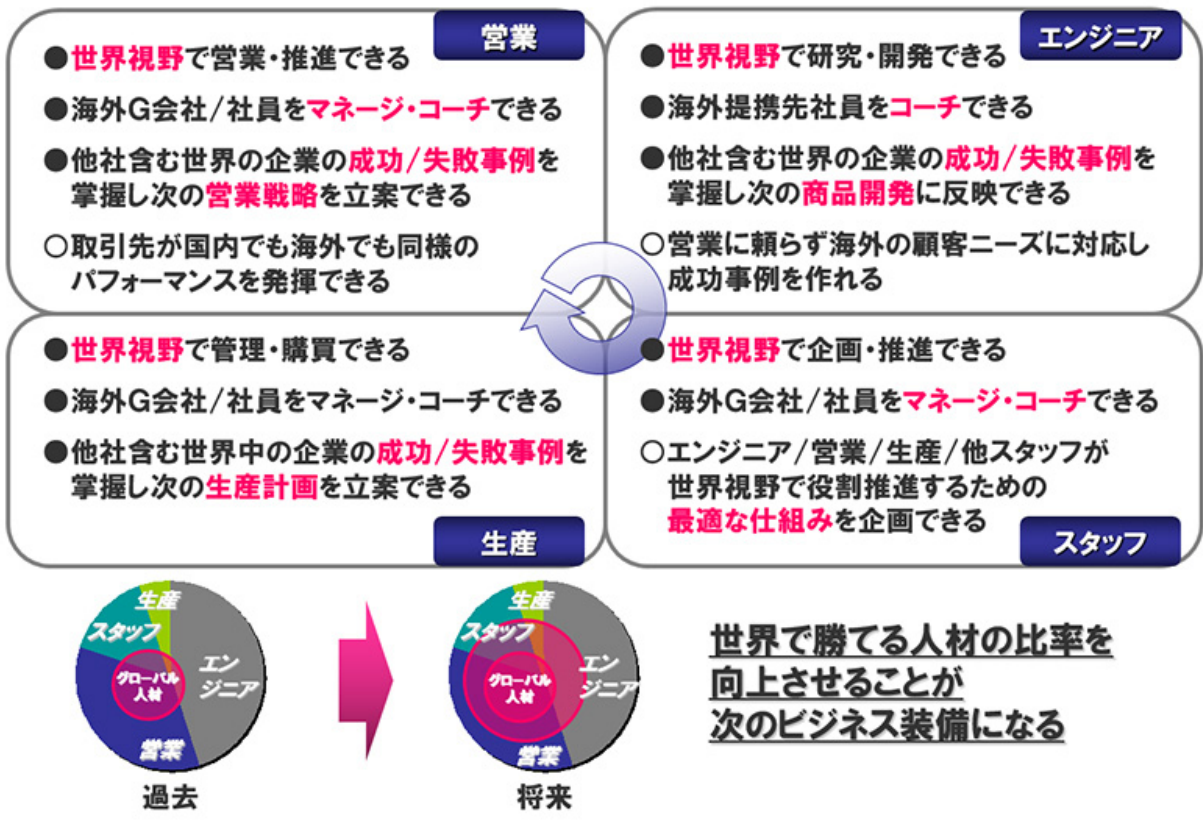
この海外事業拡大へ向けて、海外グループ会社の人事機能強化、世界基準で活躍できる人材を育成する仕組みの構築など、グローバル人事戦略の構築を開始しています。

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。

(例) 社内イントラネットC's☆CAFÉ 「目指すべきグローバル人材像」

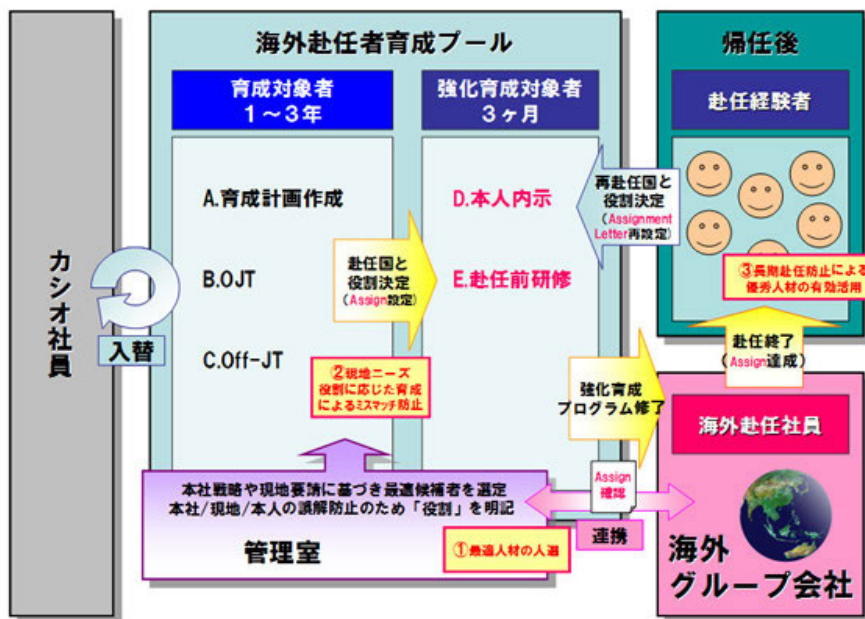




海外赴任者役割基準の構築

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。

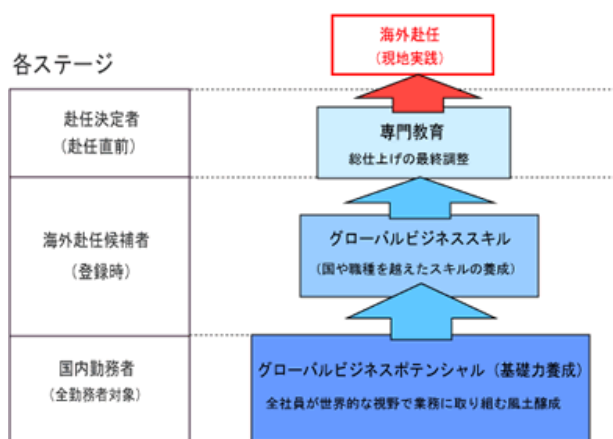
(例) 海外赴任基準表の活用イメージ図



世界基準で活躍できる国内社員を育成する仕組みの構築

「採用」「配置」「育成」のあらゆる面から、国内社員のグローバル化の加速を図っています。現在、各ステージごとの教育内容を充実させており、ステージ毎の連携を深めることにより、計画的な人材育成を実現していきます。

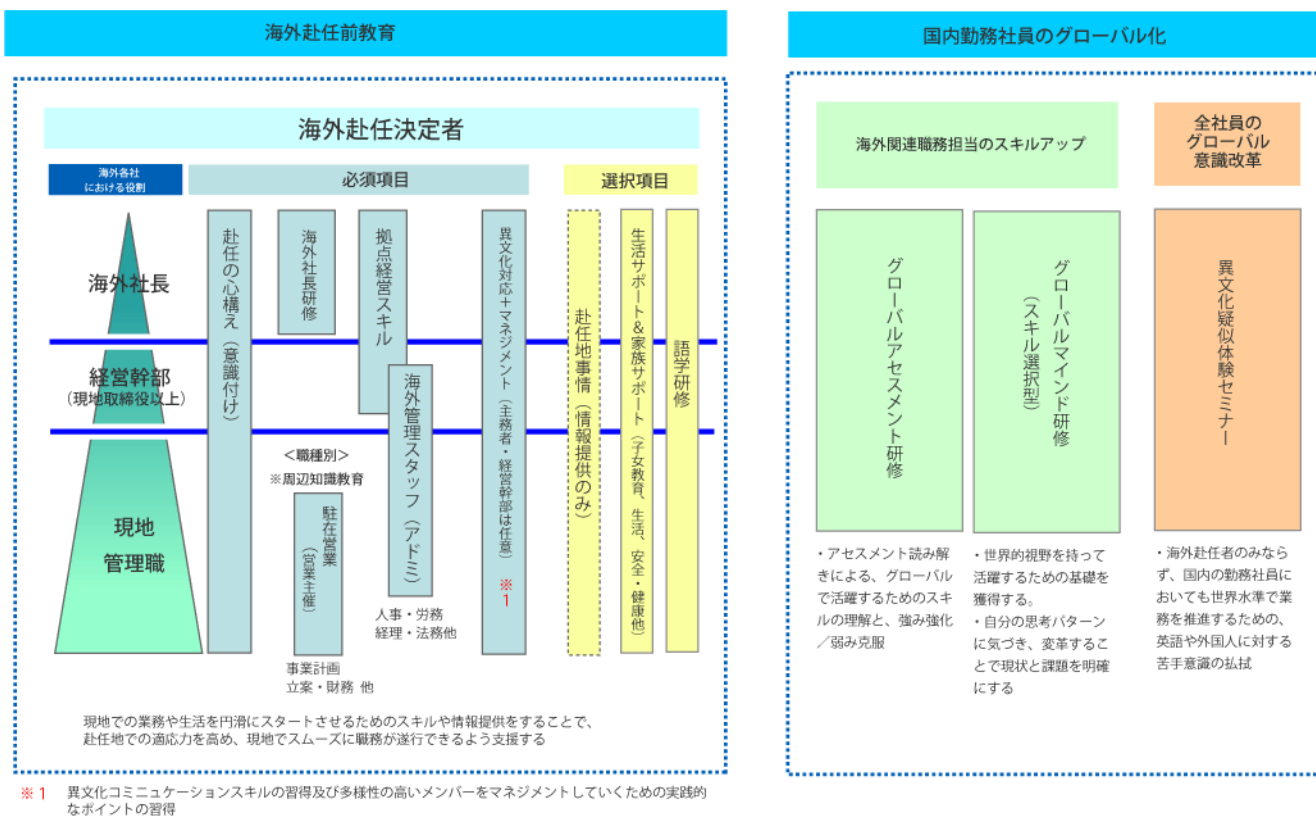
ステージ別教育の位置づけ



これらの人材育成を実現するために、各ステージに対して以下のような施策を実施します。

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。



異文化対応マネジメント教育では、年代や赴任先も全く違うメンバー達が熱い議論を交わし合い、受講したメンバーの海外赴任への意気込みを感じました。実際に起こりえそうな課題をメンバー同士で議論したり、講師の具体的な体験談を学ぶことで、より実践に近い教育内容となっています。

「海外社長研修」では、今後の海外社長候補者に対して、教育を行っています。マネジメントに留まらず、海外社長としての役割や経営者思考を体系だった講義で行うとともに、事例に基づいた事例研究を行うことで、ほぼ100%の受講者が非常に満足と感じており、今後も社長として赴任する者へ経営者としての意識付けとマネジメントの重要性の教育を強化していきます。

海外赴任候補者（登録者）のグローバルビジネススキル向上

これまで以上に計画的な赴任候補者登録を行い、数年後の赴任に向けて、グローバル適性チェックの導入や必要スキルの習得を初めとした計画的育成を一層強化していきます。

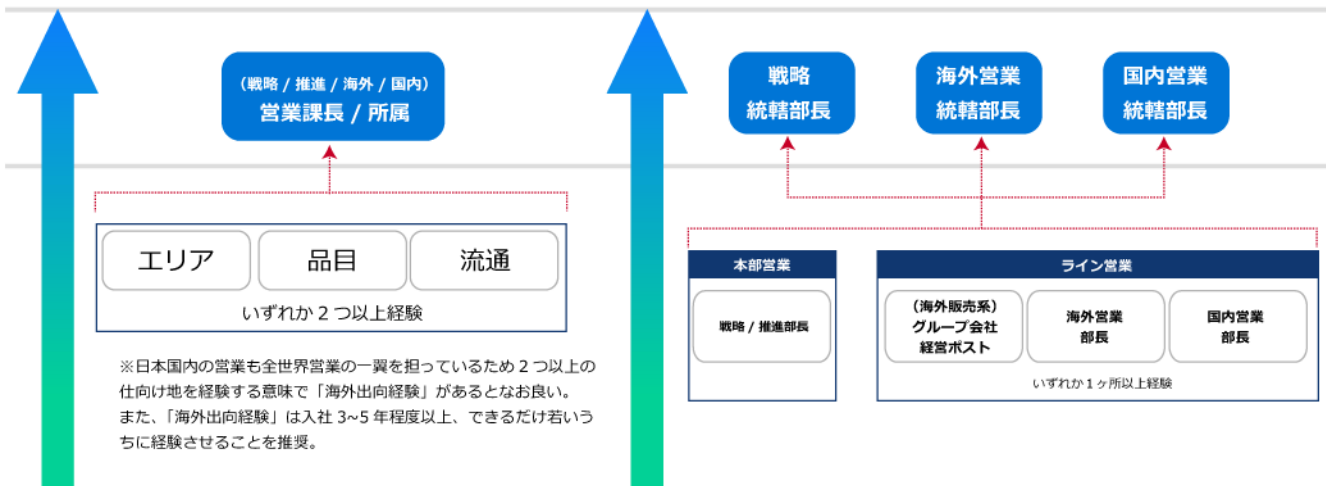
国内勤務の全社員に対するグローバル意識改革

海外赴任者のみならず、国内の勤務社員においても、海外赴任して活躍できる人材を、より計画的に育成するために、グローバル適性チェックや研修の実施による個人の強みの強化/弱みの克服や、必要スキルの習得を初めとした、選抜育成施策を具体化していきます。

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。

(例) 社内イントラネットC's☆CAFÉ グローバルキャリアパス (営業系)

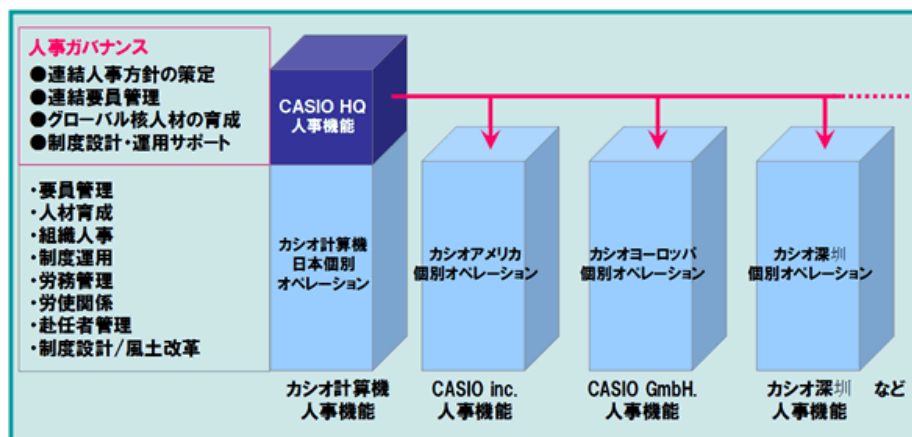


海外グループ会社の人事機能強化

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。



多様な人材活用の促進

カシオは世界中の人々に使って頂く商品を提供している会社です。人々の価値観や考え方も多様化しており、世界の市場はますます変化を続けています。この幅広く変化に富んだ市場のニーズに応えるためにも、社会の多様な考え方・知識・経験をもった人々を会社の組織風土に取り込め、新しい商品を開発し続けていくことが必要です。

従って、カシオでは「性別、国籍、年齢、障害の有無を問わず、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」ことを目指しています。その取り組みを推進する方法として、プロジェクトを立ち上げ、取り組んできました。

第一歩として「女性活躍促進ワーキンググループ」を推進し、各種の活動を通じて一定の成果を上げ、その後は女性だけでなく、高齢者、障害者、外国人なども含めた全従業員が、今まで以上に能力を最大限に発揮できることを主眼とした取り組みを進めています。

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2016年度は24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予定です。

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
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)
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%)

※ 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。

外国籍従業員の採用と活躍支援

会社の活性化・国際化を図るために、カシオを舞台に働くことを希望する外国人留学生を積極的に採用しています。選考時には、外国人留学生を対象とした説明会に参加するなど、言語・文化・慣習などの違いによる情報理解不足から選考時に不利な状況が生じない様に、配慮に努めています（過去5年採用実績12名）。

外国籍従業員が入社後も安心して長く働き続けられる環境を整えるために、既に活躍している優秀な外国籍従業員に参加いただいた上でダイバーシティプロジェクト分科会を実施し、彼ら目線で会社の仕組みを改善することができました。現在、カシオの外国籍従業員は、様々な職場で個性を發揮しながら活躍しています。

食堂メニュー表記の改善

日本語が堪能な外国籍従業員であっても、食材の名称や調理法などは理解が難しい場合があります。そこで、日本語で記載されている食堂メニューを英語で併記するようになりました。そのことで、出張などで訪日中の海外グループ会社の従業員や取引先の方々も気軽に食堂を利用できるようになりました。また、宗教戒律としての食事制限に対応するために、使用している肉の種類を分かりやすくイラストで掲載しています。



メニューの英語表記（下段）と豚のマーク（右上）

母国帰国休暇の新設

外国籍従業員が母国の重要な行事に時々参加できるように、また、数年に1度は母国で家族や親戚に会える機会を設けるために、外国籍従業員に対して特別休暇を付与しています。これまで有給休暇を使用して帰国することは可能でしたが、制度化することで目的を明確にし、より取得しやすくしています。

お祈り部屋の設置

イスラム教徒の従業員がお祈りをするために、マットを敷けるスペースのある個室を社内に準備しています。



在留資格更新申請の案内

外国籍従業員は5年ごとに在留資格の更新申請が必要ですが、必要な書類などを自分で揃えたり、会社に依頼したり、手続きが分かりづらいことがありましたので、社内イントラネットにて、必要な手続きを案内しています。

障害者とともに働く

カシオでは、障害のある方でも、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、障害者が入社後に、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害が変化した場合のケア実施など、職場と障害者双方の意見を鑑みて常に最適な環境を目指すものです。これにより、出身校やご家庭での不安の軽減に役立てていると考えています。

また、会社行事には、聴覚障害者への情報の伝達のために手話通訳を実施しています。

ダイバーシティプロジェクトでは、障害者のコミュニティづくりを進め、改めて安全面の確保を中心とした環境整備、障害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、障害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。

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

障害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。

障害者雇用率の推移

障害者雇用率はまだ高いとは言えませんので、さらに雇用率を高められるよう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
カシオ計算機	1.74%	1.84%	1.87%
国内カシオグループ	1.95%	2.04%	2.00%

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。

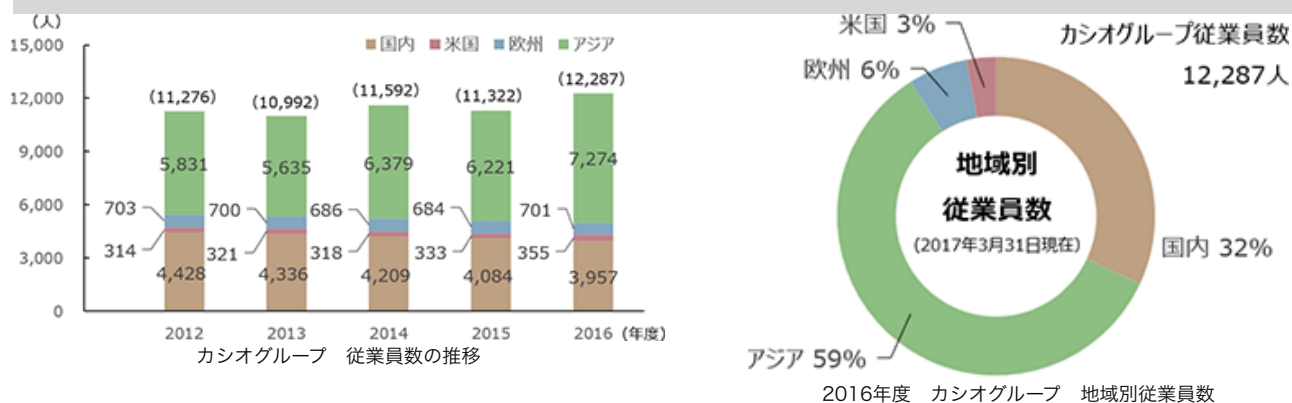
役職定年、再雇用を見据えたキャリア検討の必要性を意識付け

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）



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・社会的身分や障害などにかかわらず、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を実施したり、選考時期を4~5回に分散するなど、開催曜日や時間帯などを多様化し、多くの学生への機会提供に努めています。

社員情報データ

国内社員数（2017年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	2,335	954	3,289 (83%)
女性	419	249	668 (17%)
計	2,754	1,203	3,957

国内採用者数（2017年4月1日）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	47	0	47(62%)
女性	12	0	12(38%)
計	59	0	59

国内平均勤続年数（2017年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	20.3	17.7	19.6
女性	14.7	20.3	16.8
計	19.5	18.6	19.1

内平均年齢（2017年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	47.6	48.4	47.8
女性	40.6	45.9	42.5
計	46.5	47.9	46.9

働きやすい職場環境の提供

カシオでは、従業員が心身ともに健康で、やりがいを持っていきいきと働ける職場作りが不可欠と考えています。さまざまな制度整備と共に多様な働き方を認め合える風土づくりに取り組んでいます。これまでの取り組みが評価され、2009年に厚生労働省から仕事と家庭の両立を積極的に支援する企業として「次世代認証マーク（愛称「くるみん」）」を取得しました。

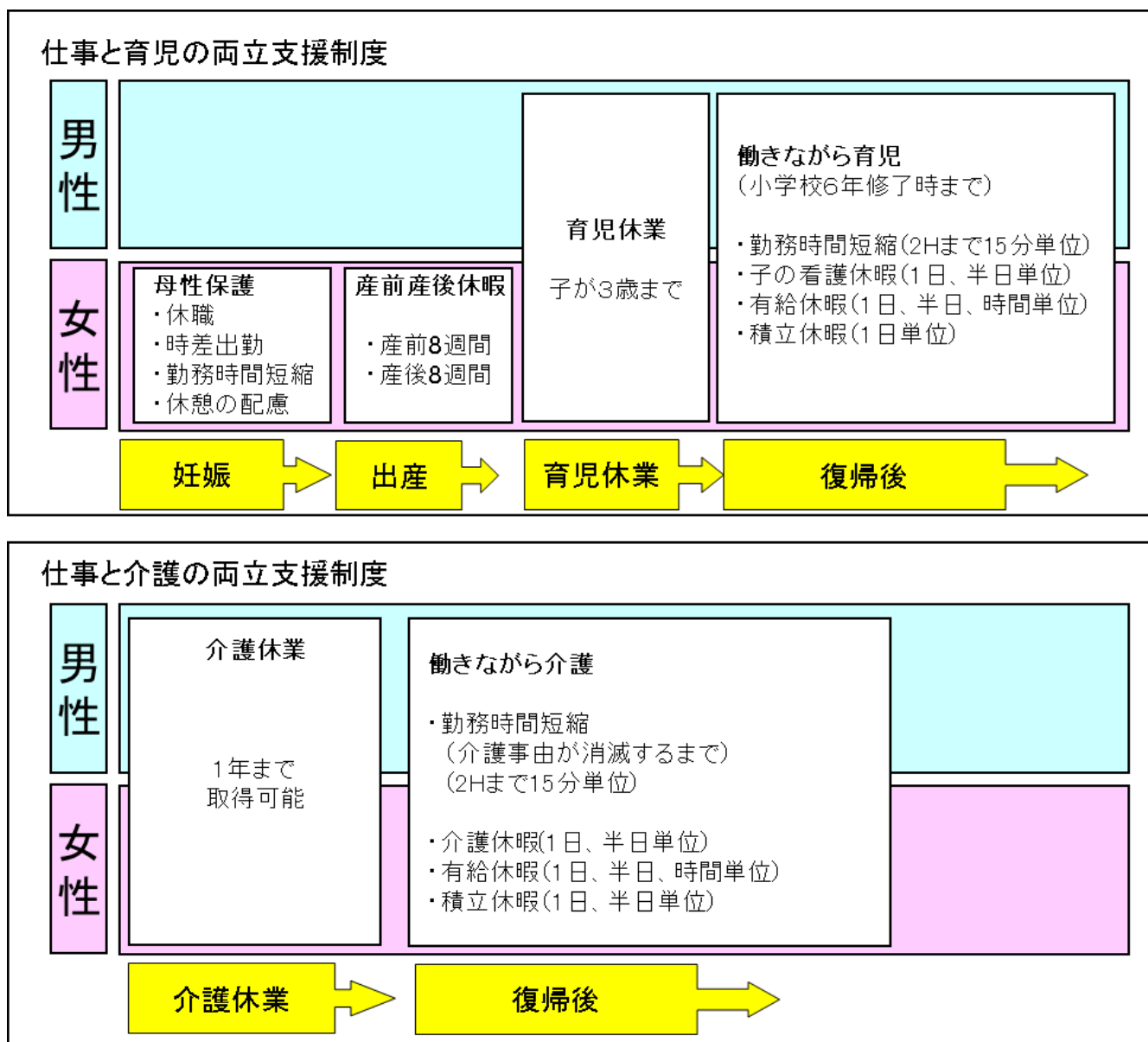


「くるみん」マーク

仕事と家庭の両立への支援

出産・育児・介護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・介護のための勤務時間短縮制度や時間単位での有給休暇制度など仕事と家庭の両立支援制度を整備しています。

育児、介護支援制度の仕組み（カシオ計算機）



(カシオ計算機)

	取得者数 () 内は男性				
	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
育児休業制度	28(0)	35(1)	45(1)	46(0)	55(0)
育児休業の復職率	100%	100%	100%	100%	100%
介護休業制度	4(1)	2(2)	2(2)	3(1)	3(2)
育児・介護による短時間勤務	75(3)	68(3)	76(0)	77(0)	78(1)
看護休暇	16(5)	9(2)	6(1)	13(1)	15(2)
介護休暇	4(2)	3(2)	3(2)	3(2)	4(4)

※育児休業の復職率は臨時従業員を除く

時間有給休暇制度について

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、時間を持っ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しています。
「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。」

有給取得率 (カシオ計算機)

	2011年度 (H23.1~H2 3.12)	2012年度 (H24.1~H2 4.12)	2013年度 (H25.1~H2 5.12)	2014年度 (H26.4~H2 7.3)	2015年度 (H27.4~H2 8.3)	2016年度 (H28.4~H2 9.3)
有給取得率	68.3%	70.9%	67.9%	65.5%	71.1%	72.2%

※2013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日まで積立が可能です。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ます。
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制度です。
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年を上限に休職できる制度です。
不妊治療休職	不妊治療をする場合に、通算1年休職可能な制度です。
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な制度です。なお、時間外等の割増手当部分は別途支給されます。

プレミアムフライデーへの取り組み

2017年2月24日(金)より政府が経団連などと連携し、月末の金曜日に早めに仕事を切り上げ、夕方から買い物や飲食、旅行などを楽しんでもらうための施策「プレミアムフライデー」が開始されました。

当社では、プレミアムフライデーへの対応として、月末金曜日は時間有給休暇制度や半日休暇制度を今まで以上に有効活用して、各人の業務計画やライフスタイル等に応じたワークライフバランスの更なる充実を図る取り組みを行っています。

また、当該日の午後は不要不急の会議設定等は極力回避するよう配慮しています。

介護セミナー

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」を昨年に引き続き第2回目を実施しました。11月と12月に本社と技術センターで2回開催し、全国の営業所へはWebで同時中継を行い、延べ400名以上が参加しました。また、聴覚障害の従業員も参加できるように手話通訳をお願いしました。

第2回では「突然起こる介護に備えるために」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、施設介護と在宅介護の概要や費用事例について情報提供を行いました。

終了後の受講アンケートでは、94%が参考になったと答え、33%が自分または周囲に要介護者が存在すると答え、介護は従業員にとって身近な問題であり、1人ではなく周りにいる人達に協力してもらいながら両立することが大切であることがわかりました。

生産性向上の取り組み

カシオでは、生産性向上を目的に、「SmartWork（スマートワーク）活動」を2年前から継続実施しています。これは就業時間内に計画的に働き、残業せずに結果を出すことに常にチャレンジすることを狙いとしています。やむを得ず時間外勤務が必要な場合は、業務効率が低下する夜を避け、朝にシフトすることを推奨しています。従業員の就業管理についても、上長がWebを通じて把握・管理できる就業管理システムを活用しています。

1ヶ月あたりの平均時間外労働時間（総労働時間）の推移（カシオ計算機・国内グループ会社）

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
時間外労働時間	15.09	16.20	16.10	15.70	14.70
年間総労働時間（単体）	1,964時間	1,952時間	1,950時間	1,931時間	1,917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）

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
全社員に対する割合	66%	65%	64%	64%	64%
管理職を除く割合	97%	96%	97%	98%	98%

人材の登用と活用

「役割／成果主義」を基本に、公平・公正な人材登用による健全な企業風土を実現します。

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

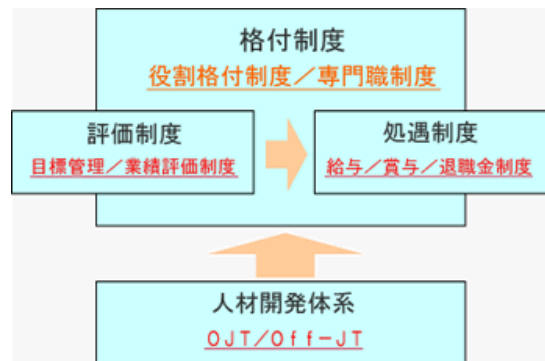
前述の方針に加えて、これらの視点も重視し、革新的な人事政策を進めていきます。そして、その遂行を通じて、社員の成長・活性化と会社の拡大発展を、最高の状態で両立させることを目指します。

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て行うことでその透明度を高め、納得性の高い評価実施を促進する仕組みとしています。

人事制度体制 全容図



公正な評価・処遇のための教育

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

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。

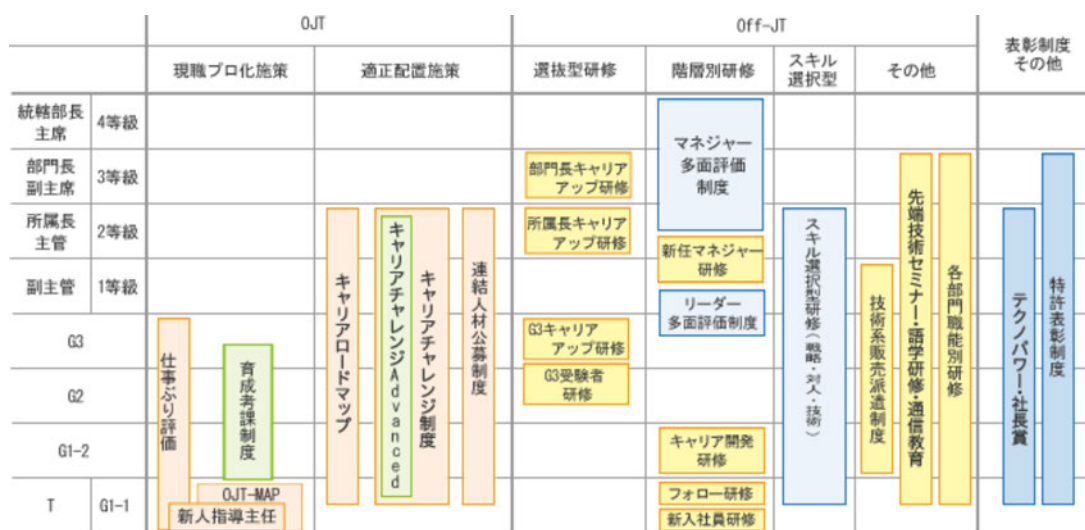
人材開発体系の概要

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。

カシオの求めるプロ人材とは、「当社の企業文化を継承する戦略的ゼネラリスト」「当社の固有技術を継承するスペシャリスト」の2つです。このような人材を育てるため、「人は仕事を通じて成長する」「成長の源泉は自らの意欲」という理念のもと、常に新しい環境を用意し、自己の意志と努力で乗り越えさせる事で、成長・スキルアップを支援しています。

このため、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。近年では、メニューからの選択受講により、効果的・効率的にスキルアップできる研修体系の整備を進めています。

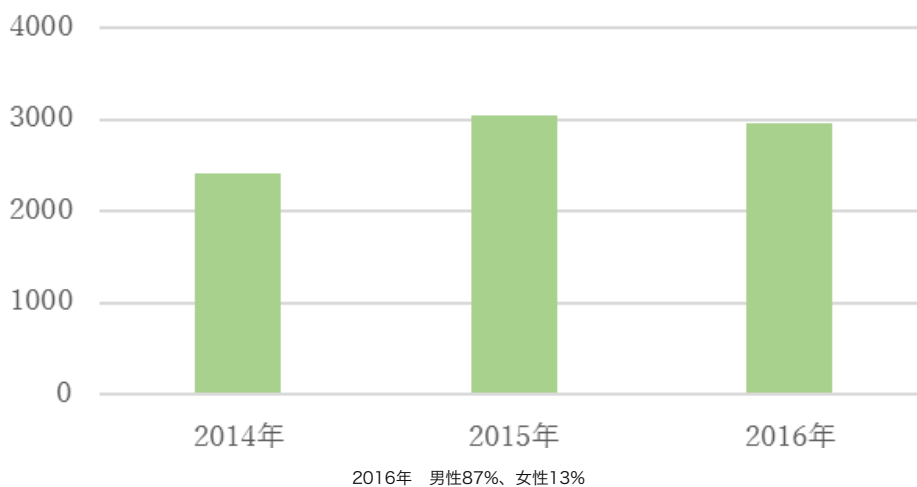
人材開発体系



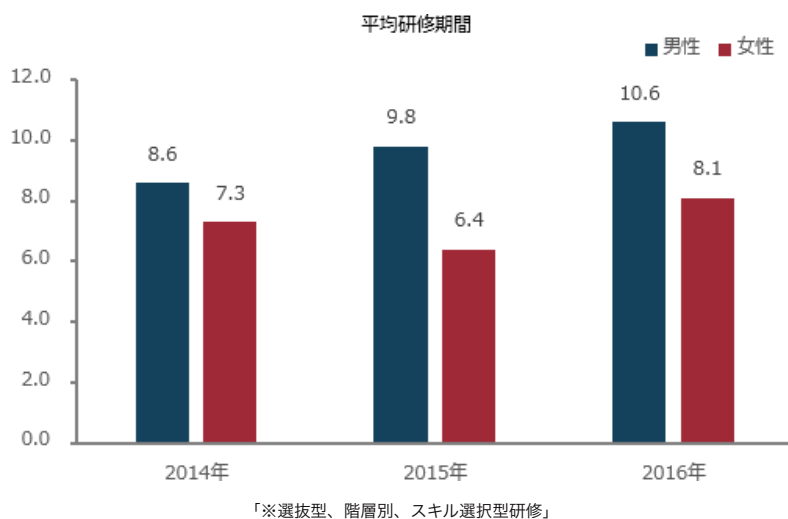
人材開発体系は社内格付制度の全階層に対して、必要な育成施策を実施していますが、常に改善・拡充に努めています。中でも、「現職プロ化施策」と「階層別研修」は、該当するすべての社員に適用しています。なお、社内イントラネット上の人材育成のページには、各種制度の説明とともに、制度を利用した社員の声を掲載しており、成功例や好事例を知ることで、制度の利用促進と啓発支援に努めています。

また上記体制以外にも、53歳、58歳を対象とした「シニアライフセミナー」を国内の全グループを対象に開催（2016年度は53歳 138名、58歳 105名 総勢 243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き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。

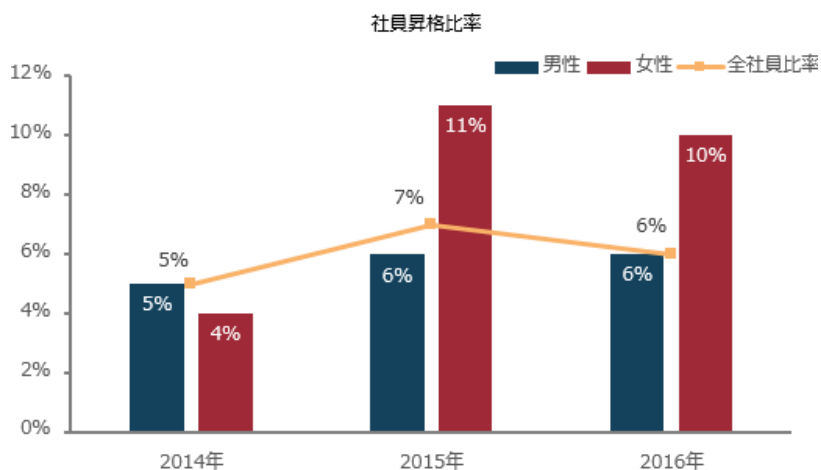
受講者推移



年間平均研修時間（カシオ計算機）



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



人材の活用と育成に関する点検・検査

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

2016年度の総括と今後の課題

2016年度は、従来の研修内容の拡充に加え、技術スキル選択型研修を一新、マネジメント強化を目的とした階層別研修の国内グループ会社への拡充、社員のイノベーション向上施策を主軸に推進してきました。2017年度は、研修に留まらず、人材開発という位置付けで社員のキャリア開発等も強化を図っていきたくと考えています。

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っています。

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、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社内大学的な研修体系です。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。また、異なる職種の社員が同じ研修を受講することで、社内ネットワークづくりの場としても機能しています。

テクノパワー

技術開発者の活性化および技術の共有化と蓄積を目的として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・有用性の高い案件を表彰すると共に、社内技術発表会や新技術展示会、基調講演などを実施することで、エンジニアの新技術への挑戦を促進しています。

表彰実績（件数）

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
優秀技術賞	2	3	2	3	4	2	5
奨励賞	6	5	8	7	9	8	7
計	8	8	10	10	13	15	12

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、近年は新興国等を中心とした今後の市場拡大が期待できる地域の市場動向や商品トレンド等にも拡大展開しています。2016年度は年6回のセミナーを開催し、延べ900名以上の社員が参加しました。2017年6月には200回記念講演を実施しました。

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。毎年、延べ100名以上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い、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。

安全衛生の推進と従業員の健康増進への取り組み

従業員が能力を最大限発揮するためには、一人ひとりが健康で安全に働けなくてはなりません。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環境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て、同様に対策を行っています。

健康保持・増進に関する基本方針

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。

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開始しました。ポイントはカシオ健保を通じて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

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。



減塩メニュー

また、新たな施策として、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つことで健康の維持増進を図ることを目的としています。第1回目の活動には役員も参加しました。

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。

過重労働対策への取り組み

長時間労働による疲労の蓄積からの脳・心疾患等の健康障害を防止し、労働時間を適正にするため、カシオでは80時間以上/月の時間外労働を行った全ての社員に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。これにより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、メンタルヘルスに関する研修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。また、中間管理職も含めた管理職層向けには、「マネジャー向け研修」、「e-ラーニング研修」を開催し、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2015年12月より施行されたストレスチェック制度に対応し、ストレスチェックを実施しました。個人には結果のフィードバックを行い、高ストレス者については面談希望者に面談を実施しております。

その他にも、社内外でカウンセリングや相談ができるよう、社内にメンタル専門医、社外の相談窓口として「心と暮らしのホットライン」を導入し、社員がいつでも相談できる体制を整えています。

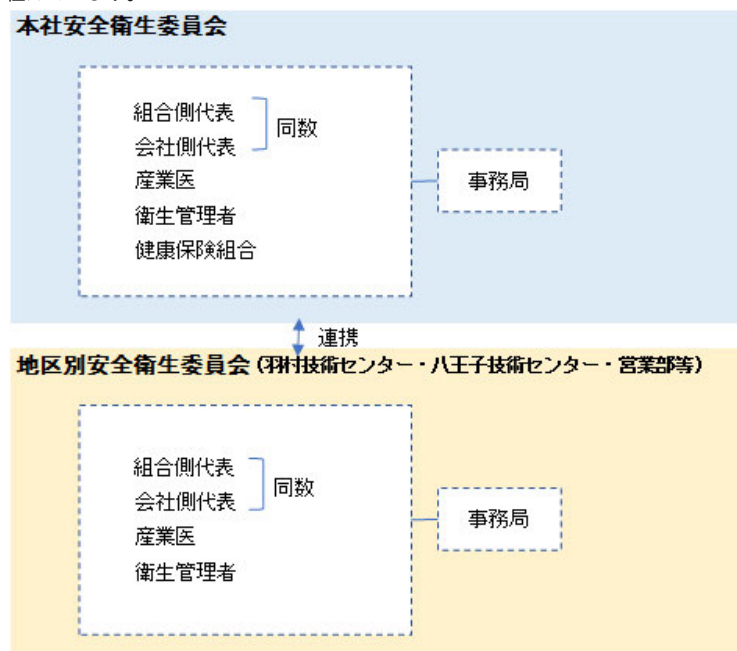
国内のグループ会社にも同様のサポート体制を整備し、社員がいきいきと働けるよう、支援しています。

労働安全衛生活動

カシオは安全衛生規程を策定し、それに基づき、職場環境に即した従業員の「心と身体 の健康保持・労働安全確保」に向けた施策を推進、ならびにタイムリーな情報提供を行っています。災害の防止と従業員の健康の保持増進を図るために労使が一体となって、協議を行っています。

安全衛生・健康管理体制

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、委員会活動はホームページ上で従業員に公開しています。労働安全衛生に関する啓蒙活動にも積極的に取り組んでいます。



労働災害の防止

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。



本社防災

カシオ計算機の労働災害（過去5年間）

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
2012年（H24.1～H24.12）	0.19	1.05	1.05	0.08	0
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

※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・部門別発生件数

	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
2012年	3	4	7	1	1	3	3
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

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。

社会とカシオ

カシオ独自のノウハウや経営資源などを活かし、良き企業市民として、広く社会に対する責任を果たしていきます。

社会貢献活動の考え方



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出来るかを見極めながら、積極的に社会貢献活動を行っています。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。

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。



各国の教育相の関係者や教育界のキーパーソンを招いた「GAKUHAN」会議の実施

出前授業、受け入れ授業の実施

カシオは、本業だけでなく、よき企業市民としての次世代への教育貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

カシオ計算機では、2007年より、「より広く、より深く、教育活動への貢献」という視点で、主に小中学生を対象としたオリジナルの教育プログラムを開発し、出前授業や事業所での受け入れ授業を実施しています。

出前授業のプログラム（「命の授業」）は大きく分けて、「三つの学び（絆・創造・心の成長）」、「命との触れ合い」、そして、「命と本気で向き合った事例」の3部構成となっています。まずは「絆・創造・心の成長」。子供たちとの対話を通じて、命の重さ、大切さに気付いてもらうプログラムです。次に行うのが命とのふれあい。器材を用いて心音を聞いたりすること等で命と触れ合い、命を感性で感じてもらいます。最後が「命と本気で向き合った事例」。これは、様々な困難を乗り越え、正に命を生き抜いた事例を共有し、対話をする場を設定し、「命とは、平和とは、あるいは貧困とは、環境とは」などについて、気づきと行動を醸成する場としています。2007年よりこれまで、延べ604校、6万5千人を超える生徒が受講しました。（2017年3月31日現在）

カシオグループの中でも最先端の環境配慮型事業所である八王子技術センターでの受け入れ授業は、蓄熱層や屋上緑化施設の見学や環境配慮型製品の分解・組み立て体験等を通じ、より環境面に配慮した形で展開しています。

また、その他の事業所では、エンジニアが講師となって、子供たちにモノづくりの楽しさや大切さを伝える授業なども行っています。



出前授業の実施



G-SHOCKの生みの親による開発ストーリーの講演

※出前授業の詳細については、2013年版レポートの[特集「命の授業」](#)をご参照下さい。

※八王子技術センターでの受け入れ授業については、[環境コミュニケーション](#)をご参照下さい。

学びのフェスで「電卓の分解・組立て体験教室」を実施



教室の様子

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。2016年度は、「学びのフェス2016」（2016年8月）、および「学びのフェス2017春」（2017年3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、支援を開始いたしました。

2016年度は、カシオ計算機の本社のある渋谷区内の小中学校3校にて実施されたキャリア教育プログラムに協力・参加し、生徒たちとコミュニケーションを図りました。



プログラム実施風景

「教員の民間企業派遣研修」に協力

カシオ計算機は、財団法人 経済広報センターが主催する「教員の民間企業研修」に2004年より毎年協力しています。同研修は、学校の先生方が企業活動についての理解を深め、その体験を子供たちに伝えてもらうと同時に、今後の学校経営に活かしていただくことを目的としています。

13年目となる2016年は、14名の先生を迎え、7月25日・26日・27日の3日間、研修を実施。本社施設や榎尾俊雄発明記念館の見学の他、各部門の担当社員によるカシオの商品開発・デザイン・商品展示・環境・CSR活動などについての講義を行いました。

先生方からは、「榎尾俊雄発明記念館では、伝統を重要視することの大切さを学びました。伝統を重んじつつも未来を見ずして革新していくことは、業界を問わず同じであると感じました。」「失敗してもあきらめない、社会に貢献する気持ちを持つという精神について授業を通して子どもたちに伝えていきたいです。」「カシオが大切にしている、ファンを増やすという考えを持って、わくわくする授業を心がけていきたいです。」「常に進化し続けること、挑戦し続けることの意義を学びました。自分自身も向上心を持ち、また生徒にも挑戦し続けることの大切さを伝えていきたいと思いました。」などの感想が寄せられました。

次世代を担う子供たちの教育に貢献すべく、今後も、民間企業研修の受け入れを継続していきます。



榎尾俊雄発明記念館にて、「14-A」の計算のデモ（動いている様子）を見学



カシオ製デジタルカメラにてハイスピード撮影を体験

「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。

<2016年度実績>

- ・貴州省貴陽市貴安新区高峰鎮麻郎小学校
- ・寧夏省海源県閩郷脱場小学校
- ・河南省新郷市封丘県応挙鎮邵寨小学校

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。



電子辞書の使用体験



みんなで記念撮影

カシオ教育奨励基金

カシオ中国は、北京大学、上海外国語大学、復旦大学、華東政法大學、北京外国語大学、天津外国語大学、華東師範大学に「カシオ教育奨励基金」を設立し、優秀な学生および優れた研究成果を上げた教員などに、奨励金を授与しています。

同奨励基金設立は、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ています。

今後も、語学、国際金融貿易、国際工商管理、マスコミ、法学、国際教育など多岐に渡る学問を支援し、学術研究の発展と振興に寄与していきます。



天津外国語大学

学術研究

「カシオ科学振興財団」への支援

カシオは「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。

財団について

カシオ科学振興財団は1982年に、故・樫尾茂前会長と樫尾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。

34年間の研究助成の累計は16億5,109万円（1,285件）に達しました。



第34回（2016年度）贈呈式

2016年度の助成内容

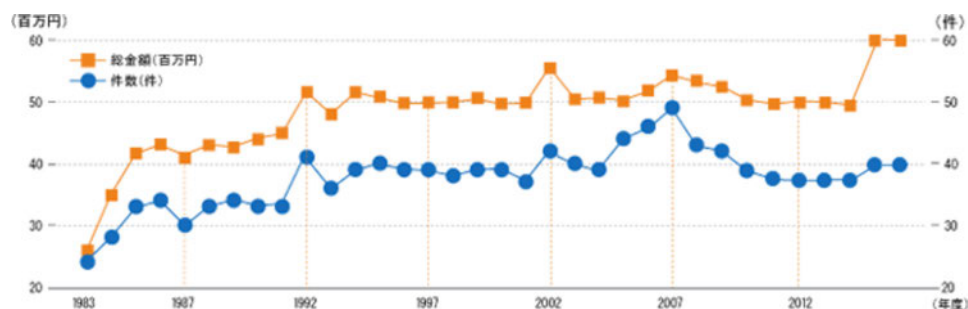
2016年度は、5分野21分類の基本テーマに加え、昨年同様、近年の社会情勢から見て重要と思われる特別テーマ（「産業の活性化を促す新技術研究」）を設定しました。

222大学に研究テーマの推薦を依頼した結果、114大学から305件という応募が寄せられ、厳正な選考審査の結果、合計40件 5,999万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4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	5件	2,499万円
A系（電子工学・機械工学）	23件	2,300万円
B系（医学・生理学）	8件	800万円
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

この度はカシオ科学振興財団の平成28年度研究助成を賜りまして、厚く御礼申し上げます。私たちの研究課題「スピン軌道効果を利用した革新的磁化制御技術の構築」を特別テーマとして採択していただき、大変励みになりました。本課題では物質の中のスピン軌道相互作用を利用して、電子のスピンを制御する研究を行っています。電子スピンの制御を通して、将来のエレクトロニクスに大きなイノベーションをもたらすことができるよう、今後も精進する所存です。

東京大学大学院理学系研究科物理学専攻
准教授 林 将光 様



環境保全

カシオでは、G-SHOCK/BABY-Gのコラボレーションモデルの販売による環境団体への支援、中国での植樹活動、およびチューリップ・大賀ハスの里親としての協力などの環境保全分野での社会貢献活動を継続的、積極的に行っています。

※詳細については、[環境コミュニケーション](#)をご参照下さい。

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。15回目となる2016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30名の給水ボランティアが参加しました。地域の方々との協力関係や信頼関係をより深く形成していくため、今後もこうした地域貢献活動を積極的に行っていきます。



給水ボランティア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
- パリ日本文化会館への協賛、など

その他

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ブ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。

障害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。



テーブ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

NPO法人親子はねやすめ「レスパイト旅行」への支援

NPO法人親子はねやすめは、重い病気や障害などにより医療的ケアが必要な子どもとその家族を支援しており、「レスパイト旅行」はご家族が休息を取れるよう、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です。

2016年8月、カシオ計算機のCSRリーダー・ミーティングにおいて有志を募り、「レスパイト旅行」のボランティアへ社員4名が参加しました。

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。

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

カシオでは自然災害などにより甚大な被災が発生した場合、被災者の方々の救済と被災地の1日も早い復興に支援を行っています。

●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、2016年度は、前年同様、200万円を寄付いたしました。

今後も継続して寄付を行っていきます。

●熊本地震による被災に対する支援活動

2016年4月に発生した熊本地震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。

また、カシオグループの従業員から寄付を募り、集まった金額と同額を会社としても一緒になって拠出するマッチングギフトを実施。従業員より寄せられた募金は総額2,837,427円となり、カシオグループでは、3,000,000円をマッチングのうえ義援金として日本赤十字社へ送りました。

また、今回の災害で被災したカシオ製品については、修理可能な場合は特別修理料金にて対応させていただきました。

環境ビジョン

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4月に制定しました。また、中期的な行動指針である「カシオ環境宣言 2020」を同時に制定し、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。

グローバル課題への認識を強め、 「環境先進企業」として社会的責任を果たします

温室効果ガス削減目標を見直し、より高い目標を再設定

2017年2月、カシオは長期的な環境経営方針である「カシオ環境ビジョン2050」に基づき、長期の温室効果ガス削減目標を見直し、新たに「2013年度比で2050年度までに80%削減」を目標に掲げました。従来「2005年度比で2050年度までに80%削減」としていたのに対し、基準年を変更したことで、大幅に高い目標を再設定することとなりました。これに合わせて中間目標も変更し、「カシオ環境宣言2020」で定めた「2005年度比で2020年度までに30%削減」よりはるかに厳しい目標として、「2013年度比で2030年度までに26%削減」を策定しました。

これは、「世界の平均気温上昇を、産業革命から2度未満に抑える」という大きな目標が掲げられたパリ協定を受けて、日本政府が策定した「2030年度までに、2013年度比で温室効果ガス排出量を26%削減する」という目標に歩調を合わせるものです。

カシオは、「カシオ環境宣言2020」に掲げた目標を、2016年度までにおおむね達成できています。また、当社は過去にさまざまな事業再編を進めてきたことから、従来基準年としていた2005年と現在では事業構造そのものが大きく変化しており、2013年を基準年とすることで、より現状に即した形で環境影響度を捉え直す形となりました。

この新たな目標は、従来の取り組みの延長線上では到底達成できない高い目標であり、斬新な発想と先進の技術力を活かした製品・サービスの創造をはじめ、事業運営のあらゆる面から環境政策を実行していくことが不可欠になると思います。製造工程をはじめ、商品の流通も、事業所のあり方も、人々の働き方もすべて見直し、現在とは比較にならないほどの効率化・合目的化を進めていかなければなりません。

今回の改定は、あえてこの高い目標に挑んでいくという環境先進企業としての決意を示すものです。経営と結びついた戦略的な環境保全への取り組みによって、カシオの企業競争力も飛躍的に高められるものと確信しています。

国際合意に連動した環境活動を推進

環境対策は国境を超えたグローバルでの課題であり、カシオもまた積極的に海外展開を進める企業として、国際合意とのかかわりの中で取り組みを考えなければなりません。なかでも、2015年にそれぞれ国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」とCOP21の「パリ協定」という2つのエポックメイキングな出来事には、しっかりと向き合っていく必要があります。

SDGsでは17の目標が掲げられていますが、この17の目標とカシオ自身のマテリアリティをきちんと紐づけしていくことが非常に重要です。カシオの環境関連のマテリアリティ「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、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ってくるでしょう。カシオの活動がグローバルでどのような課題の解決に資するのか、常に意識を向けて事業を遂行していくことが大切になってくると考えています。

パリ協定については、冒頭に述べたようにカシオでも新たな目標を設定しなおし、国際社会と協調した取り組みを進めているところです。温室効果ガス排出量については、特にサプライチェーン全体での管理の重要性が高まっており、当社の各拠点での排出量はもちろん、製造や物流プロセスにおける間接的な排出量を含めて把握し、削減を目指していかなければなりません。



執行役員 CSR推進部 部長 小林誠

これまで温室効果ガス排出量については、一定の係数に基づき算出してきましたが、より数値的な妥当性を向上させるため、電力CO2排出係数について国際基準であるGHGプロトコルの係数を採用しました。今後の排出量の算定のみならず、過去分もこれを用いて再計算を進めています。決して簡単な作業ではありませんが、これを避けて先には進めない重要なことと考えます。

その上で、企業の削減目標の新しいグローバルスタンダードになりつつあるSBT (Science Based Targets) の認証取得も視野に入れ、長期目標達成へのシナリオを策定していきます。

さらに、当社では太陽光・風力・水力などの再生可能エネルギーを利用できる製品・サービスの拡大や、こうしたエネルギーの事業活動への活用を推進しています。将来的には、再生可能エネルギー100%での事業運営を目標とする「RE100 (Renewable Energy 100%)」などの国際イニシアチブへの加盟も検討していきます。

環境マネジメントシステム新体制のもと、全社一体となった取り組みを強化

2016年度は、3つの環境マテリアリティを全社的な大きな枠組みの中で強力に推進していくため、環境マネジメントシステム (EMS) の大幅な改革を進めました。

当社では、環境経営のツールとして環境マネジメントシステム (ISO14001) を導入していますが、従来のEMSでは事業所別でISO14001認証を取得していたことから、環境企画室 (旧) が推進する全社的活動との連動が取りにくく、二重管理となっていました。また、部門単位での取り組みだったためミクロ的な視点に陥りがちだったこと、環境影響の大きい部門以外では、事業活動と関連したテーマを設定しづらかったことなどが課題としてありました。

折しも2015年9月には、ISO14001の2004年版を改訂した2015年版が発行され、その移行対応が当社でも不可欠となっていました。2004年版ではEMSの「仕組みの改善」が要求されていたのに対し、2015年版では「環境パフォーマンスの改善」が要求事項となります。実績がこれまで以上に重視される規格に向けて、従来とは異なる高い次元での環境マネジメントが求められます。

以上のような背景から、カシオではEMSの全社一本化を進め、本社と羽村技術センター、八王子技術センターの3つの主要事業所合同で、ISO14001:2015を認証取得できる体制へと改めました。

また、マテリアリティを基軸に環境活動を進められるよう、「低炭素社会の実現」「資源循環型社会の実現」「自然との共生」をそれぞれテーマとする3委員会を設置しました。この委員会活動に対してISO14001を直接紐づけることで、これまで課題となっていた全社的な取り組みと部門別取り組みの隔たりをなくしました。

これらの改革により、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く体制を整えることができました。EMS新体制はすでに、認証機関の事前審査を受け、2017年度より新たなスタートを切っています。目的・目標を全社で共有し、想定した以上のパフォーマンスを出せるようグループ一丸となって推進していきます。

3つの環境マテリアリティの着実な遂行へ

2016年度、マテリアリティを特定するプロセスでは、社内外でステークホルダー目線からさまざまな議論を重ねてきました。環境分野においても社外有識者の方々と包括的な対話の場をもち、多くの気づきをいただくことができたのは、大変貴重な経験となりました。現在、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、それぞれ長期的なあるべき姿を描き、時間軸を明確にした目標とKPIの策定を経て、着実に動き出しています。

「低炭素社会の実現」に向けては、これまでもカシオは省エネルギー性能の高い製品群を強みとしてきましたが、さらにその性能に磨きをかけ、他社との差別化を図っていきます。また、製品を通したエネルギー削減だけでなく、製造工程や物流工程における温室効果ガス排出量をいかに削減していくかも、今後への重要な鍵であると考えています。すでに国内事業所から順次省エネ診断をスタートしており、今後はこれを海外拠点にも展開していきます。その結果をもとに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。

「資源循環型社会の実現」においては、カシオは事業特性上、製造工程における資源投入量はもともと少ないため、当社単独ではなく、サプライヤーを巻き込んだ製品のライフサイクル全体の省資源化や資源循環を目指していくことが欠かせません。また、サプライチェーン全体での資源活用管理の重要性は年々高まっており、当社がサプライヤーの調査を進める一方で、流通側から当社の取り組み状況を問われる機会も増えています。良い意味での外圧が強まる中、当然のこととして強化していかなければなりません。

さらに、廃棄物の再資源化への施策も重要です。従来もISO14001の枠組みの中で取り組んできたことではありますが、認証対応を超えてカシオとしてできることをより能動的に考えていきます。

またカシオでは、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、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」として認定してきました。今後もこうしたモノづくりを継続していくとともに、「この認定を受けることで、製品はユーザーにどのような価値を提供できるか」というストーリーを併せて展開し、お客様との接点を強めていくことが重要と考えます。

「自然との共生」に関しては、当社の生物多様性ガイドラインに基づき、バリューチェーン全体で直接影響だけでなく間接影響まで配慮した施策を進めていきます。現在、国内を皮切りに事業所ごとの環境影響評価を進めており、これまで取り組みの遅れていた課題への対応に拍車をかけているところです。

自然との共生は、製品を通じて環境団体とのコラボレーションを取りやすい分野でもあります。特に2016年には、アウトドアに特化したスマートウォッチを発売しており、自然の中での活動シーンに豊かさをもたらす企業として存在感を発揮してきました。ブランドを通じ、関連する団体ともコミュニケーションを取り、積極的に協働の可能性を探っていきます。

従業員一人ひとりが意識を高め、持続可能な社会の実現を目指す

2017年度以降、再構築したEMSのもとで全社一体となってマテリアリティに取り組み、結果を出していかなければなりません。そのためには、「なぜそれが重要なのか」を全従業員一人ひとりが理解した上で、目指す方向性を共有していくことが不可欠です。それぞれのテーマに、合目的で納得性の高い目標やKPIを設定することも重要でしょう。人事評価との連携も今後は視野に入れていくべきと考えます。

17の目標により、グローバルで進むべき道が示されたSDGsは、当社社内の意識改革にも活用できると考えています。世界的なエネルギーや環境の問題に言及したSDGsを、自分とは無関係な遠い国の話ではなく、カシオの日々の仕事の先につながっているものとして捉えなければなりません。無意識のうちの行動が予想だにしない広い影響を及ぼし得るのが今日のグローバル社会であり、カシオの事業と社会問題の関連性について全社での認識を高めていきます。マテリアリティへの取り組みがSDGsへの貢献にもつながることを、誰もが実感をもって受け止められるようになることを目指します。

新たな枠組みのもとでのカシオの挑戦は始まったばかりです。新体制をいかに適正に機能させ、パフォーマンスを発揮していけるかが、私たちの今後の活動にかかっています。全社的な視点を重視した戦略的な展開で、持続可能な社会の実現に向けてしっかりと歩んでいきます。

カシオ環境ビジョン 2050 と カシオ環境宣言 2020

「カシオ環境ビジョン 2050」と「カシオ環境宣言 2020」は、カシオを取り巻く社会状況の変化に対応し、環境経営をさらに進化させていくために、それぞれ「カシオ環境ビジョン」と「カシオ環境宣言」を2012年4月に改訂したものです。

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

- 低炭素社会の実現
- 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。

2020年に向けた行動指針

1. 低炭素社会の実現

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。

2. 資源循環型社会の実現

カシオグループは、地球の貴重な財産である物質・材料、水の効率的な利用、代替および再利用を図り、資源生産性をさらに高めていきます。

3. 自然との共生

カシオグループは、生物多様性の保全活動を通じて、地球を大切にすることを育み、自然循環と事業活動の調和に取り組んでいきます。

地球温暖化対策

カシオは、かけがえのない地球を次世代に引き継ぐため、地球温暖化防止に関する中長期目標を設定しています。

中長期目標

カシオは2012年4月に制定した「カシオ環境ビジョン 2050」、「カシオ環境宣言 2020」におけるカシオグループ全体の温室効果ガス削減の中長期目標を、2017年2月に以下のように改定しました。

これには、従来基準年としていた2005年と現在ではカシオの事業構造そのものに大きな変化があるため、基準年を2013年に変更することで、より現状に即した目標にすること、そして、日本政府の中長期目標と整合させること、という二つの狙いがあります。

カシオグループ 温室効果ガス削減の中長期目標

事業活動に伴うグローバルな温室効果ガスの排出総量を

中期目標	2013年度に対し、2030年度に 26% 削減
従来目標	2005年度に対し、2020年度に30%削減
長期目標	2013年度に対し、2050年度に 80% 削減
従来目標	2005年度に対し、2050年度に80%削減

※事業活動：スコープ1およびスコープ2（国内および海外の生産拠点とオフィス拠点の活動）を指し、物流、製品使用、従業員移動などに伴うCO₂排出は含まない。

リスクと機会への対応

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ています。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、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、データ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温暖化防止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、地球温暖化防止に対しても、これまで以上に積極的な活動を展開します。

中長期目標達成に向けた施策

2030年および、2050年の中長期目標の達成に向けては、「カシオ環境宣言 2020」における3項目のうち、主として下記内容を着実に推進していきます。

「低炭素社会の実現」

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。

具体的には、2009年1月から行っているカシオヨーロッパのオフィスでの冷暖房への地中熱利用に加え、太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギー利用の取り組みを検討します。

また、間接的なCO₂排出、いわゆるスコープ3に関しては、従来から開示している物流および製品使用時におけるCO₂排出量以外の項目にも拡大し、かかわりのあるすべてのカテゴリについて開示し、削減のために有効な対策を検討します。

2030年に向けた施策

2030年の中期目標達成に向けては、下記の取り組みを実施検討し、2050年の長期目標達成シナリオの策定に着手します。

1. 製品による環境貢献

- 製品の使用電力削減
- 製品梱包サイズの縮小、最適化
- 太陽電池で動作する製品比率の拡大
- ペーパーレス商品拡充によるCO₂吸収効果（立木伐採の回避など）

2. 事業活動に伴う各工程におけるCO₂排出量削減

- 材料調達／製品製造／輸送・物流／使用／リサイクル・廃棄
- 物流におけるCO₂排出データ取得範囲の拡大、輸送効率向上、モーダルシフト
- 主要オフィス拠点・生産拠点でのエコ診断による削減ポテンシャルの可視化

3. 事業所における省エネ／再生可能エネルギー使用の比率拡大

- 再生可能エネルギー由来電力へのシフト推進
- LED照明の導入
- 太陽光発電パネルの導入
- 高効率冷暖房設備の導入

低炭素杯2016「ベスト長期目標賞」授賞式

低炭素杯実行委員会（委員長：小宮山 宏）が主催する「低炭素杯2016」において、当社が「ベスト長期目標賞」を受賞しました。今回の受賞は、長期のCO₂排出削減目標を掲げ、これに積極的に取り組む団体として評価され、企業部門256社の中から選出されたものです。2月17日に開催された授賞式には、矢澤執行役員が出席し、委員長より賞状を受け取りました。今後も「事業活動に伴うグローバルな温室効果ガスの排出総量を、2005年度に対して、2050年度に80%削減する」という長期目標の達成に向け、環境活動を継続していきます。



生物多様性の保全

生物多様性ガイドライン

2010年10月に、名古屋で生物多様性条約 第10回締約国会議(CBD COP10)が開催され、2011年以降の新戦略計画(2020年)、愛知目標(2050年)などが採択されました。この会議をきっかけとして企業による生物多様性保全への取り組みが活発化しました。カシオでも2011年3月に環境保全委員会において「カシオグループ生物多様性ガイドライン」を制定し、生物多様性の保全に関する、より具体的な活動を開始しました。

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。

リスクと機会

企業活動は、生物多様性の恵みを受けてなりたっており、逆に生物多様性に大きな影響も与えています。この関わりを正しく認識することにより、「生物多様性に取り組まないことによるリスク」を回避し、「取り組むことで得られるチャンス」を見つけ出すことができます。

リスクの例

生物多様性保全の視点から見たサプライチェーン上流の問題により、資源、材料、部品が利用できなくなったり、環境に悪い影響を与えると理由で、お客様に敬遠されたりすることがあります。

具体例

- 安易な紙の選択が世界の森林減少の一因となっている。
- プロジェクターの光源に使われている水銀の毒性が指摘され、法的に使用が規制される。

チャンスの例：

資源、材料、部品を代替品も含め、より安全、確実に調達できる方策を他社に先んじて実施できたり、環境に配慮した商品であることをアピールしたりすることもできます。

具体例

- 紙の購入方針を策定するなどの環境負荷に配慮した取組みが社会から評価される。
- 水銀を使わない光源の独自開発により、環境負荷も少なく、法的にも適合したプロジェクターを提供することができる。
- 商品を介してNGO・NPOをサポートすることにより、腕時計の「イルカ・クジラ モデル」の様なブランドを構築できる。

紙の調達方針

「カシオグループ生物多様性ガイドライン」に基づき、2015年6月に下記の「紙の調達方針」を制定しました。

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

2016年度活動実績

＜紙製品の製造元調査の範囲拡大と不適合への対応＞

前年度より継続して紙製品の製造元調査を実施し、新たに調査範囲を広げたサプライヤーで、調達している紙製品の一部にカシオが重大な環境・社会問題にかかわると認識している企業の紙製品が含まれていることが判明しました。

これからのカシオではサプライヤーへの調達指示を明確化することにより、調達先の切り替え作業を2017年6月末までに完了しました。

＜森林認証紙の使用拡大＞

国内の全拠点で、名刺に使用する紙を森林認証紙に切り替えました。

2017年度からの活動

2017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、計画的に切り替えを進めることで、使用比率を高めていきます。

また、引き続き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します。



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た」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（2017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

電機・電子4団体生物多様性WG

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。

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](#)



環境保護団体への支援

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、これらの団体の協賛モデルを通して支援しています。



アイサーチコラボモデル



アースウォッチコラボモデル



2017年7月には、アースウォッチジャパンの「東日本グリーン復興モニタリングプロジェクト（干潟調査）」にボランティア調査員として参加しました。

この調査は、東日本大震災で被災した地域の生態系を継続的に調査することにより、被災による影響、その後の回復過程での環境変化を科学的なデータとして記録し、保全活動に活かすことを目的としています。



生態系調査の様子

チーム美らサンゴ (ちゅらサンゴ)

2016年からは、海を守る活動の一環として、近年サンゴの激減が問題となっている沖縄の海に美しいサンゴを復活させるサンゴ再生プロジェクトに、参加企業として取り組んでいます。



事業所影響度調査

生物多様性に与える影響を調査するために、グループの主な拠点の生物多様性調査を実施しました

その結果、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。また、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。

調査を委託した株式会社緑生研究所によると、事業所の植栽管理が結果としてこれらの植物や昆虫の生息環境を維持していて、生物多様性の保全に対してプラスの影響を及ぼしているということでした

今回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進めていきます。



キンラン



キンランに保護柵を設置



イヌハギ

事業所生物多様性調査結果

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	149	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	
カシオビジネスサービス株式会社 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 / 157KB)

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

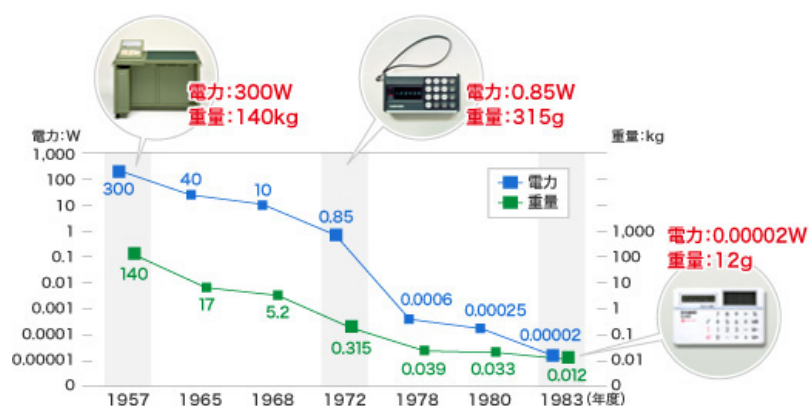
省資源・省エネな製品開発

カシオは創業以来、「小型・軽量・薄型・省電力」を実現する技術を駆使し、環境への負担が少ない製品開発に取り組んできました。これまでの製品開発の歴史と、カシオならではの環境配慮型製品を紹介します。

重さは1万分の1、消費電力は1500万分の1に

カシオのグリーンスター製品および、外部の制度や法律に適合し、環境関連マークを取得した製品を紹介します。

計算機に見る創業から現在までの製品開発



342個のリレー（継電器）素子を持つ最初の計算機「14-A」は重量が140kgありましたが、計算回路をLSI化した「カシオミニ」では315gに。ソーラー電卓「SL-800」ではすべての部品をフィルム化し、薄さ0.8mmのクレジットカードサイズを実現。重さは「14-A」の1万分の1以下の12g、消費電力は「14-A」の1500万分の1となる0.02mWを達成しています。製品の小型化で使う資源の量は減り、輸送エネルギーも小さくなりました。

ソーラーエネルギーで最先端の機能を駆動

注目を浴びる次世代エネルギー源、ソーラーパワー。

カシオは20年以上前から時計の駆動に採用しています。一次電池（使い捨ての電池）を使うことなく、光の力で時を刻み、消費電力はわずか数マイクロワットレベル。5000万人が同時に使っても、100W電球1個分にしかありません。

カシオの大容量ソーラー充電システムは、時計を動かすだけではありません。電波を受信して正確な時刻を表示する電波時計機能や、気圧や高度を測るセンサーも同時に駆動。省エネルギーと最先端の機能を両立しています。



G-SHOCK

紙を使わない電子辞書

紙もインクも使わない電子辞書。

手のひらに載る小さなボディに、デジタルデータの辞書が100種類以上も入っています。

いつでも持ち歩いて、好きな時にすぐ調べられるのは、電子辞書ならではの利便性。

大量の情報を持ち運ぶ労力と紙資源の消費を、デジタルの力で同時に解消しました。

発音機能や手書き認識など、デジタルならではの機能も次々と備え、電子辞書は進化を続けます。



EX-word

フィルムをなくしたデジタルカメラ

1995年、カシオは世界に先駆けて液晶ディスプレイ付きデジタルカメラ「QV-10」を発売。フィルムを使わず、現像液もいらず、印画紙も必要ない。撮った画像をその場で見られる便利さが急速に支持を集めました。

2002年にはデジタルカメラの出荷台数がフィルムカメラを上回り、カメラはデジタルの時代に。何百枚もの画像を撮っても、デジタルデータだから資源を浪費する心配がありません。



QV-10

使いやすさを追求したハンディターミナル

「持つ」という動作に最適化した形状

「手に持ったときに最も安定感が得られる位置に重心を設定。さらに、背面の凹みに指を自然に固定できる形状を採用し、手にしっかりとなじむホールド感を実現。「手に取る」「持ち上げる」「握る」など、一連の動作を無理なく自然に行えるグリップ性と安定性を追求し、持ちやすさを実感しました。



ハンディターミナル

ハイブリッド光源搭載データプロジェクターの次世代標準へ

当社が独自開発したレーザー&LEDハイブリッド光源により時代が求める環境性能（水銀フリー）、コストパフォーマンスを高める長寿命光源(約20,000時間)を実現し、最短8秒で最大輝度での投影ができ、スクリーン表示までの時間を大幅に短縮。さらに、電源OFF時のクールダウンも不要のため、短い休憩時間の電源OFFも可能にしました。



データプロジェクター

小さなボディで高音質

徹底したスリム化、コンパクト化設計にこだわり、省資源・省エネを実現。小型化により輸送時のCO₂を大幅に削減しました。



電子楽器

カシオスーパーグリーンスター製品

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の考え方

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、基準を満たした製品を「カシオグリーン製品」として認定してきました。2008年度までに売上比率80%を当初の目標に活動してきましたが、2008年度に84%を達成した為、80%を継続推進としました。

持続可能な社会の実現に向けて、2009年度から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、売上比率向上を推進してまいりました。

そして2016年度、さらなる環境性能を有し、最高位と位置付けた「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。2016年度の実績は以下の通りです。

カシオグリーンスター製品	売上比率57%
カシオスーパーグリーンスター製品	認証機種数 35機種

カシオスーパーグリーンスター製品の紹介

2016年度にカシオスーパー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。

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-120CO



DF-120CO



DS-2DB

プロジェクター ※光束が12 lm/w以上



XJ-F10X, F100W, F20XN, XJ-F200WN, F210WN



XJ-UT311WN, UT351W, UT351WN, XJ-UT331X, UC310WN, UC350WN



XJ-V1, V101, VC100, VC270, XJ-V2, VC110, V10X, V100W, V110W

カシオグリーンスター製品の紹介



2016年度までに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-G2000



環境仕様

- ・パッケージの小型化により輸送効率を105%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)

デジタルカメラ EX-FR110H



環境仕様

- ・パッケージの小型化により輸送効率を23%向上
(当社EX-S880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
(当社XJ-M256と比較)
- ・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)

ウオッチ OCW-G2000C/SHW-1750CG



環境仕様

- ・ソーラー電池の採用

ハンディーターミナル 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

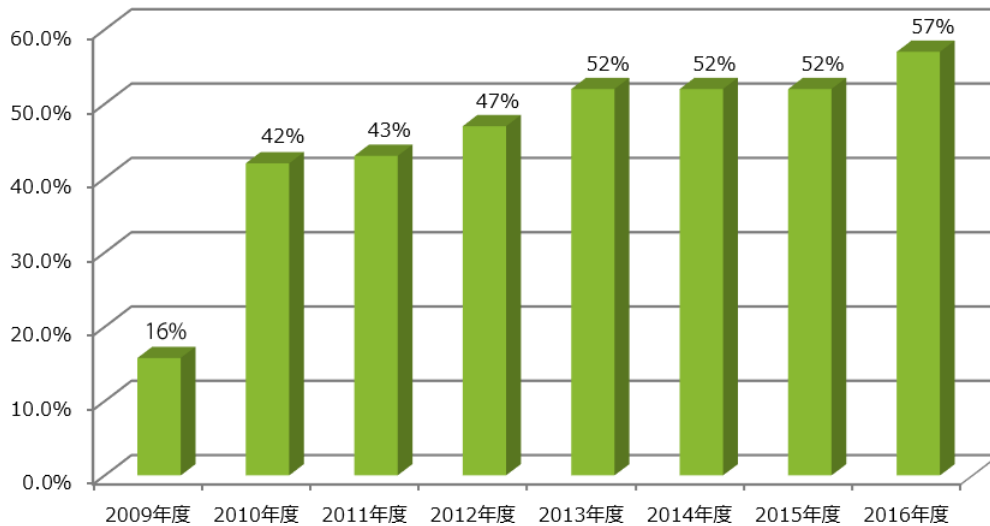
カシオグリーンスター製品の売上比率の実績

2009年度にカシオグリーンスター製品の売上比率目標を30%（2012年度）として推進を開始し、2010年度の実績が42%となり、2年前倒しで目標を達成しました。2011年度からは、新たに目標として2014年度までにカシオグリーンスター製品売上比率を50%に定めて推進し、2014年度の実績は52%で目標を達成しました。

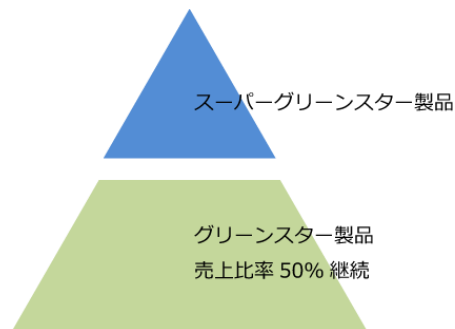
2016年度より新たな目標として2020年度までに「カシオグリーンスター製品」売上比率を70%に拡大。

また、環境製品の最高位の位置づけとして新たに「カシオスパークグリーンスター製品」を掲げて推進しています。

カシオグリーン製品とカシオグリーンスター製品の推移



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

環境行動目標（目標と実績）

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。2016年度の行動目標と実績、および活動実績を踏まえた2017年度の目標を紹介します。

2017年度 カシオ環境行動目標

カシオでは2015年にマテリアリティを特定したことを契機として、目標設定の基本的な考え方について見直しを行いました。見直しの結果、今後は「社会からどんな役割が期待されているか？」を考え、「あるべき姿」としての中長期目標を設定した上で、そこに至る通過点として年度目標を設定することとしました。この考え方にに基づき、環境分野のマテリアリティのKPIとの整合性を考慮して環境行動目標の全面見直しを行いました。

まず「低炭素社会の実現」に対応する温室効果ガス（CO₂）の削減については、2016年11月のパリ協定の発効と日本政府の新たなる削減目標の発表を踏まえ、未来の姿をより確かなものにするためカシオとしてこれまで公表してきた温室効果ガス（CO₂）排出量を数値的な妥当性の観点から改めて検証を行いました。その結果、これまで適用してきた算定方法からより妥当性の高い算定方法に変更し、国別・年度別に2005年まで遡って再計算を行ったうえで目標を設定しました。

次に「資源循環型社会の実現」については、当社の環境適合型製品であるカシオグリーンスター製品/スーパーグリーンスター製品の拡大による資源循環の促進とともに、事業活動における資源循環の促進については再資源化率に着目した目標を設定しました。

さらに「自然との共生」については、カシオは事業特性上から生物多様性に関しては直接的な影響が少ないことから、サプライチェーンにおける間接的な影響の大きい持続可能な紙使用を拡大する目標を設定しました。また、主要拠点の生物多様性調査の結果を踏まえ、カシオのブランド価値向上につながることを目指した具体的施策を展開することを目標としました。

また、社会の関心の高い水資源については、事業特性上でマテリアリティから除外しており中期目標は設定しませんが、生産拠点の事業活動の実態から2017年度の目標を設定しました。

製品にかかわる行動目標 | 工場・事業所にかかわる行動目標 | 生物多様性にかかわる行動目標

製品にかかわる行動目標

1. 中長期目標

- (1) 2030年度までに再資源化率**100%**を目指す
- (2) 2020年度までにグリーンスター製品の売上比率**70%**を目指す

2. 2017年度の目標

- (1) カシオグリーンスター製品売上比率**60%**を目指す
- (2) 「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

工場・事業所にかかわる行動目標

1. 中長期の温室効果ガス削減目標

長期目標

カシオグループ全体の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）を、2013年度基準で2050年度までに**80%**削減する。

中期目標

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。

2017年度目標

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**8.25%**削減する。

※ 物流、製品使用、従業員移動に伴う温室効果ガスなどスコープ3排出量は含まない。

2. 省資源目標（水）

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。

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。

3. 廃棄物削減目標

中期目標

2030年度までに再資源化率**100%**を目指す。

2017年度目標

適正な再資源化のための設計標準化等を目指して、再資源化処理状況の実態調査を行う。

生物多様性保全にかかわる行動目標

2017年度目標

- 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。

2016年度 カシオ環境行動目標実績

達成度評価基準	
①目標値を達成し、かつ新たに高い目標値が設定された	☆☆☆☆
②目標値を達成した	☆☆☆
③目標値に向かって推進中であり、次年度以降に成果が見込まれる	☆☆
④目標値未達成となった	☆
⑤目標値未達成で、かつ基準値と同等又は悪化している	▲

	活動テーマ	目標	基準値	目標値	2016年度実績値	2016年度目標達成状況	達成度自己評価
--	-------	----	-----	-----	-----------	--------------	---------

製品にかかわる行動目標

環境適合型製品	カシオグリーンスター製品売上比率の向上	2016年度 カシオグリーンスター製品の売上比率50%継続	-	50%	57%	達成率100%	☆☆☆☆
		カシオスーパーグリーンスター製品の拡大を図る	-	-	[実績 20モデル]	-	☆☆☆

工場・事業所にかかわる行動目標

中長期の温室効果ガス削減	中期の温室効果ガス削減	事業活動に伴うグローバルな温室効果ガスの排出総量を、2005年度に対して、2020年度に30%削減	47,887 (トン-CO2)	33,521 (トン-CO2)	36,682 (トン-CO2)	23.4%減	☆
	長期の温室効果ガス削減	事業活動に伴うグローバルな温室効果ガスの排出総量を、2005年度に対して、2050年度に80%削減	47,887 (トン-CO2)	9,577 (トン-CO2)	36,682 (トン-CO2)	23.4%減	☆
省エネルギー(電力・燃料等)	エネルギー使用量の削減(カシオグループ全体)	カシオグループ全体で、エネルギー使用量(原油換算kL)を、延床面積原単位で、2010年度に対して2016年度に13%削減する	0.0462 (原油換算kL/m2)	0.0402 (原油換算kL/m2)	0.0391 (原油換算kL/m2)	15.4%減	☆
省資源(水・紙)	水使用量の削減(国内生産拠点)	水使用量を2010年度に対し、2016年度に5%削減	65 (千m3)	61 (千m3)	55 (千m3)	14.7%減	☆☆☆
	水使用量の削減(海外生産拠点)	水使用量を2010年度に対し、2016年度に5%削減	428 (千m3)	407 (千m3)	370 (千m3)	13.6%減	☆☆☆
	オフィス用紙使用量の削減(国内拠点)	オフィス用紙使用量を2010年度に対し、2016年度に12%削減	71 (トン)	63 (トン)	61 (トン)	13.9%減	☆☆☆
廃棄物発生量	廃棄物発生量の削減(国内拠点)	廃棄物発生量を2011年度に対し、2016年度に4%削減	1460 (トン)	1402 (トン)	1487 (トン)	1.8%増	▲
	廃棄物発生量の削減(海外生産拠点)	廃棄物発生量を2010年度に対し、2016年度に48%削減	791 (トン)	411 (トン)	1457 (トン)	84.2%増	▲
物流温暖化対策	CO2発生量の削減(*1)(国内物流)	CO2発生量を売上高原単位で2016年度に2010年度比20%削減	-	20%	38.8%	達成率100%	☆☆☆

事業活動全般にかかわる行動目標

生物多様性の保全		国内向け商品カタログ用紙のFSC®認証紙比率を30%	-	30%	15%	達成率50%	☆
	生物多様性・生態系サービスの保全	国内主要拠点の立地に関する生物多様性調査に着手 ※カシオが土地を保有する全ての主要拠点	-	7拠点	7拠点 ・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 ・カシオ電子工業 ・山形カシオ本社 ・山梨事業所 ・CBS山梨事業所	達成率100%	☆☆☆

(*1) 物流温暖化対策の削減対象範囲は製品・販売物流となります。

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(2016年度)



> PDF形式で見る (1.9MB)

環境データ

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。2016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検証を依頼しました。

対象拠点のうち、八王子技術センター、カシオビジネスサービス（株）甲府事業所では現地検証を実施しています。なお、賃貸契約によるオフィスのため水使用量が把握困難な国内および海外の21拠点は、取水量の算定範囲には含みません。

[▶2016年度第三者検証意見書はこちら](#) (PDF / 131KB)

環境パフォーマンス

2016年度は、他社から買収した生産拠点である「カシオ韶関」が操業を開始し、グループ全体の環境負荷が純増しました。このため、CO₂排出量については、既存拠点で進めてきた照明のLED化や高効率空調機への更新などによるCO₂排出量削減分を相殺する結果となりました。一方で、前年度レポートのマテリアルバランスと比較するとスコープ1+2の数値は低下しています。これは、このたびCO₂排出量の算定方法を見直し、電力CO₂排出係数についてGHGプロトコルの年度別・国別の排出係数を適用することに統一したことによるものです。経年変化を適切に評価するため、過去年度に遡って再計算をした値を環境データのページにてグラフ表示しています。

また、廃棄物等発生量については「カシオ韶関」の純増分以上の大幅な増加となりました。これは「カシオタイ」において、有価物の報告漏れがあったことも影響しています。「カシオタイ」では2011年に洪水を経験し、その後洪水リスクのない遠隔地に生産拠点を移転しました。この際、洪水被害による業務資料の毀損や移転に伴う人員の異動に伴って発生した報告漏れを本社サイドですぐに発見できませんでした。これについても過去に遡ってデータを是正しました。

カシオでは、2016年4月よりISO14001の統合をはじめとする環境経営推進体制の再構築を進めていますが、新たに設定した基本方針の下で、環境パフォーマンスの改善に向けた取組を強化しています。その中で過去の実績についても必要に応じて再検証しており、誤り等が発見された場合はレポート発行のタイミング等適切な時期に是正していきます。

CO₂

中長期の温室効果ガス削減

カシオでは、スコープ1および2を対象とする中期目標として「事業活動に伴うグローバルな温室効果ガスの排出量を、2005年度に対して2020年度に30%削減」を掲げ推進してきました。

この目標については2011年度・2013年度の2度に渡り目標水準に到達していましたが、活動量の変動や生産拠点の新設による増減があり、削減施策のあり方を含め目標設定の見直しが必要な状況にありました。

こうしたなか、2016年度はパリ協定の発効に伴う日本政府の新たな排出量削減目標が公表されました。これを受け、カシオでは目標年を2030年度に更新することとし、これを契機に算定方法についても見直しを行いました。具体的には、これまで国内拠点については電気事業連合会の平均値を適用し、海外拠点については国別に実質的に固定の係数を適用してきたところ、再生可能エネルギーの普及等に伴う発電状況の変化を考慮し、GHGプロトコルにおける国別・年度別係数を適用することに統一し、過去に遡って再計算を行いました。

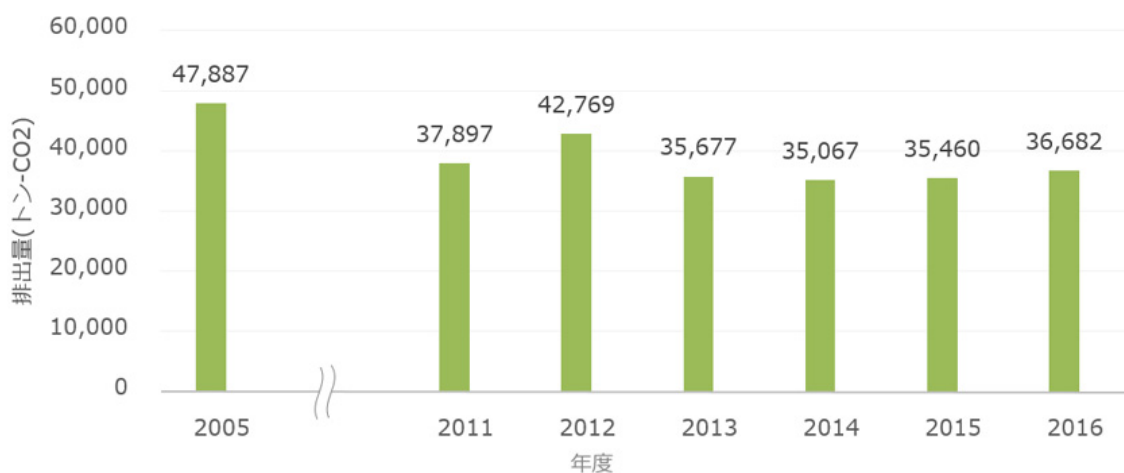
再計算の結果を踏まえた2016年度までの実績推移を見ると、2011年度と2012年度にタイの洪水に伴う通常外の活動量の増減があるものの、これを除けば2015年度・2016年度と2年連続で増加となっています。これは、既存拠点において省エネ機器への切替による排出量削減を進めている一方で、2015年度に「カシオ東莞」、2016年度に「カシオ韶関」と相次いで新たな海外生産拠点が操業を開始したことにより排出量が純増し、削減分を相殺していることによるものです。

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施策を展開していく予定です。

なお、2017年度からの環境行動目標として基準年の変更を含めて新たな目標を設定しましたが、2016年度に操業を開始した「カシオ韶関」

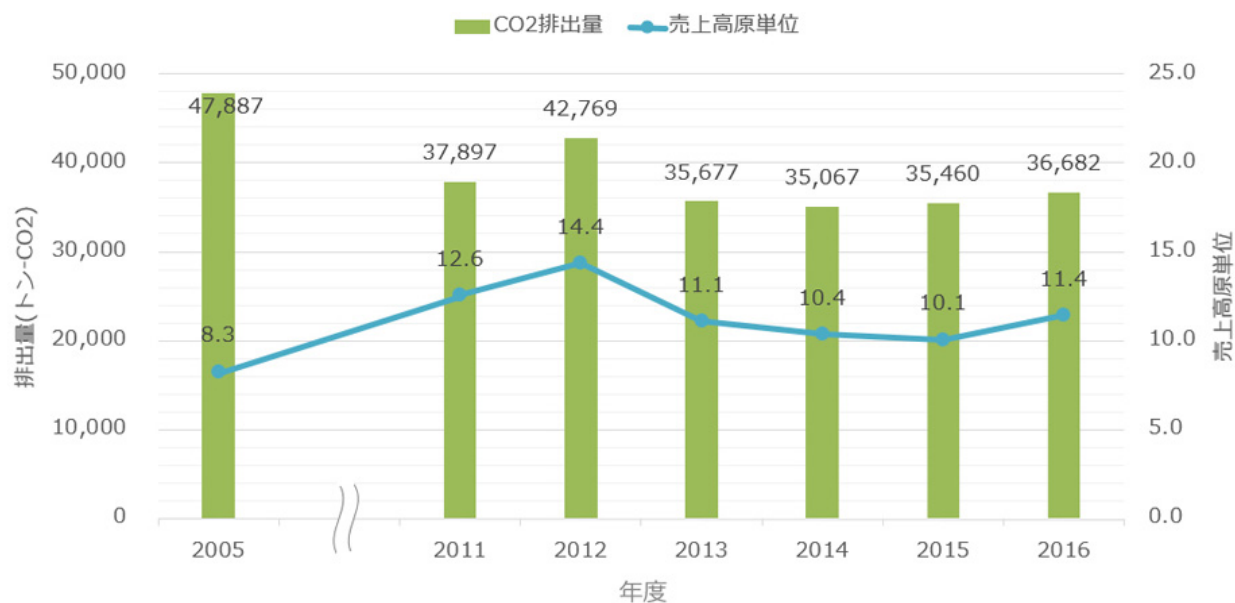
は他社から買収した生産工場であることから、次年度レポートではGHGプロトコルに準拠して基準年の値を調整するとともに、基準年以降の年度の排出量についても自社基準に基づいて買収前の排出量を加算する予定です。

温室効果ガス排出量の推移



CO₂の算定方法を見直し、基準年（2005年）まで遡って再計算を行いました。
この結果、目標値と各年度の実績データの関係性が前年度レポートにて公表した状況から若干変化しています。

売上高原単位での温室効果ガス排出量の推移



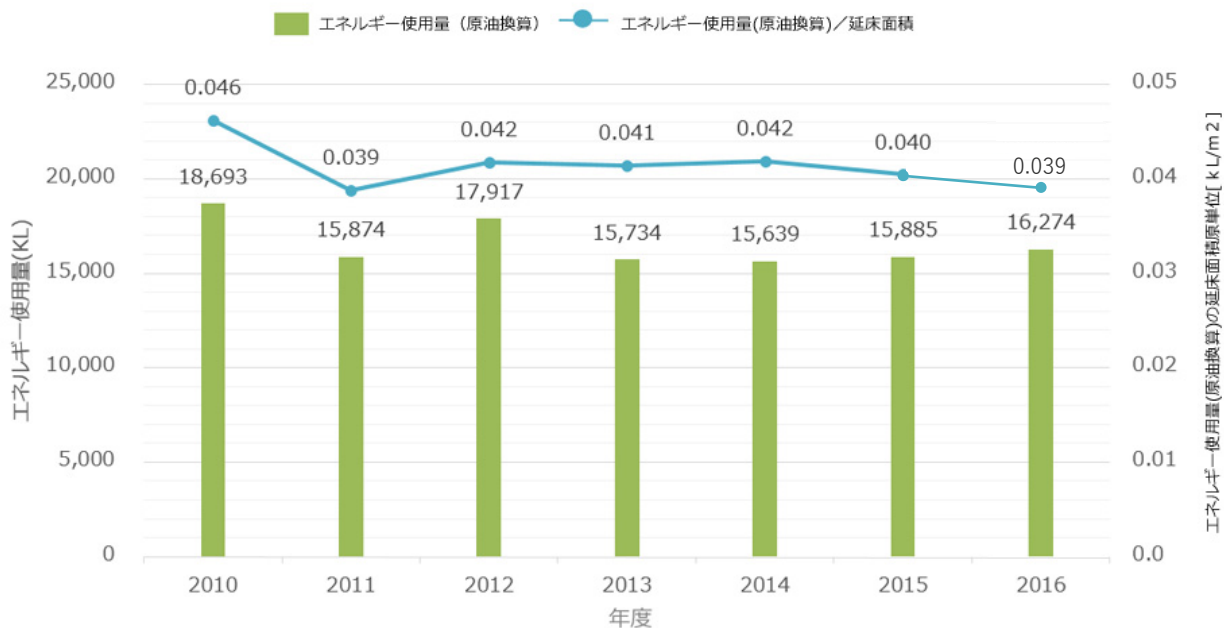
CO₂排出量の売上高原単位は、一般的には事業活動に伴うCO₂排出の効率を測る指標として期待されるのですが、当社事業の特徴として、市場でのヒット商品の有無等で分母となる売上が変動する側面が大きく、長期的な評価になじまないため参考データとしての扱いとなります。2016年度は新たな生産工場が海外で操業開始した直後のため、売上げ高原単位が悪化しました。

省エネルギー

カシオでは全拠点の合計による省エネルギー目標として「グループ全体のエネルギー使用量（原油換算kL）の延床面積原単位を、2010 年度を基準として2016年度に13%削減する」を2013年に設定しています。

2016年度は目標達成ラインである0.0402[kL/m²]に到達し東日本大震災で一時低下した2011年度の水準となりました。これは、エネルギー消費量が生産拠点の新設で増大している一方で、延床面積がそれ以上に増大したことで数値としては低下につながったものです。この目標を設定した2013年当時は、それまで設定していた売上高原単位と比較して、販売業績の変動に左右されにくい点に着目して目標管理指標として設定した経緯があります。しかしながら、生産拠点とオフィス拠点では業務内容の違いから延床面積当たりのエネルギー使用量は大きく異なります。このような全拠点の合計による原単位指標の設定は、個々の拠点の目標管理指標として扱いにくい側面があることから、2017年度はグループ全体の目標から除外することとしました。

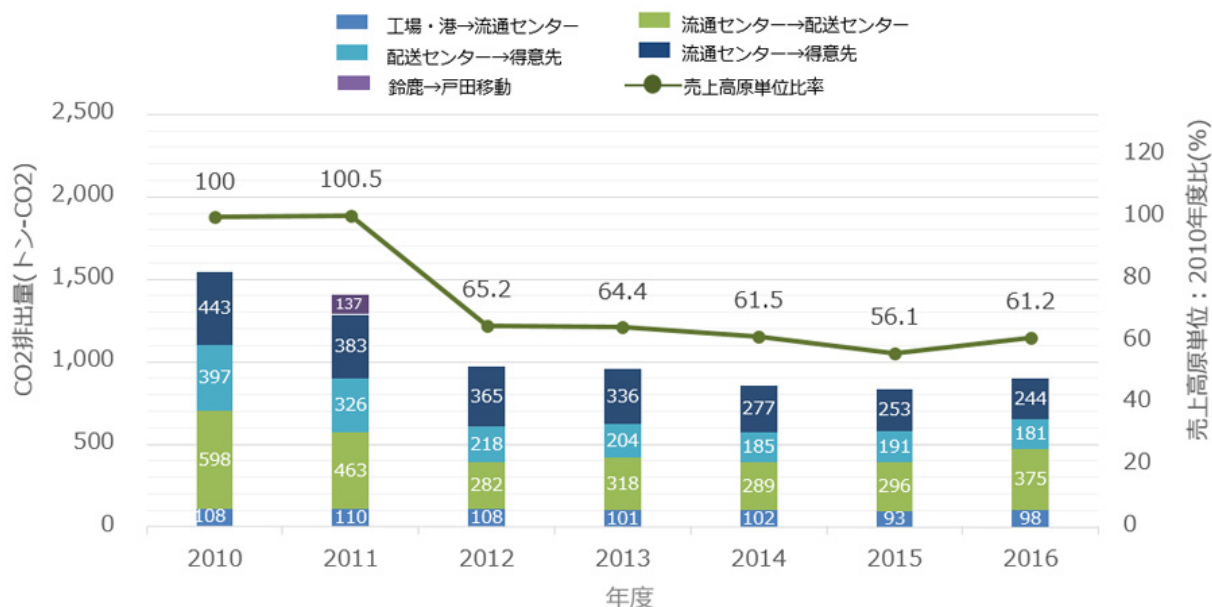
省エネルギーの推移



物流におけるCO₂排出量削減

物流のCO₂発生量の目標は、国内物流において「国内売上原単位で2010年度に対して2016年度に20%削減」です。結果は、約39%削減となり、目標を達成しました。今後もさらなる削減に向けて活動を継続します。

国内物流におけるCO₂排出量および売上高原単位の推移



廃棄物

廃棄物等発生量の削減

カシオでは廃棄物と有価物の合計量を廃棄物等発生量と呼んでいます。この廃棄物等発生量について国内拠点と海外生産拠点を対象とした総量目標を2013年に設定しています。

この目標設定は廃棄物等の発生を量的に削減して環境負荷を下げようとするものですが、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、通常の事業活動で発生する廃棄物等についての量的な側面での環境負荷はすでにかんがりの水準で最小化しています。こうした中、通常の事業活動とは異なる事情が発生した年に、大きな増減があるという状況に至っています。今後は発生量の削減からさらに進んだ着地点・手法により資源循環型社会に貢献することを目指します。

国内拠点

生産拠点とオフィス拠点を合わせた国内拠点の廃棄物等発生量の削減目標として、「2011年度に対し、2016年度に4%削減」を2013年度に設定しています。2016年度は、この前年に「山形カシオ」で在庫製品等を纏めて廃棄処分した影響が消失し通常水準に戻った一方で、「カシオ電子工業」において事業終息に向けた不用品の廃棄が発生しました。この結果、対象拠点合計では2015年度とほぼ同量の廃棄物等発生量となり、基準年比で目標ラインまで約2%届かない状況が継続することとなりました。

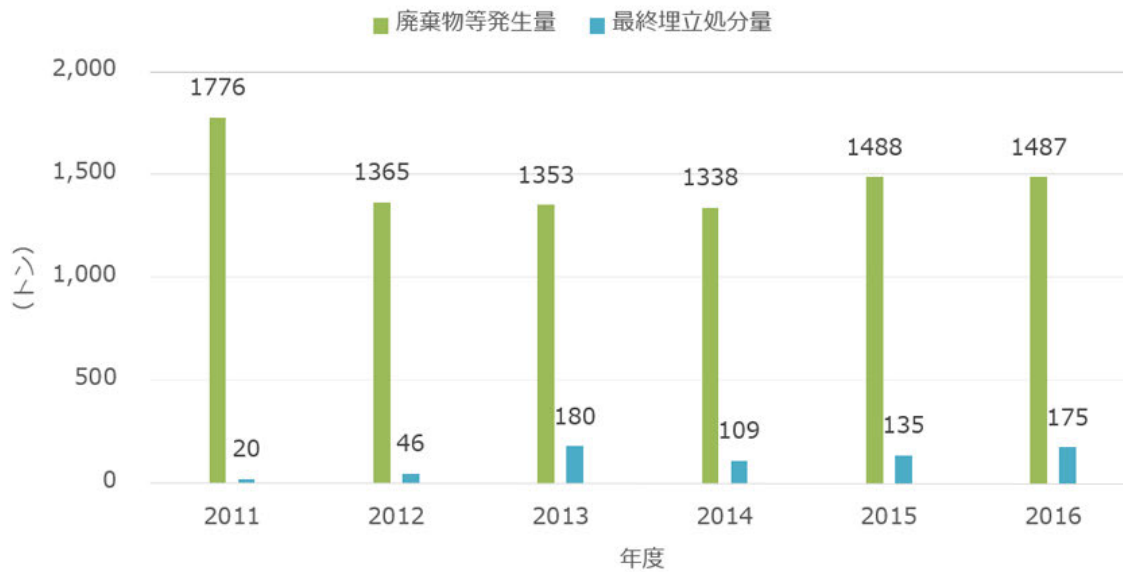
海外生産拠点

海外生産拠点の廃棄物等発生量の削減目標として、「2010年度に対し、2016年度に48%削減」を2013年度に設定しています。2016年度は大変残念なことに、二つの要因によって基準年比ならびに前年度比で大幅増となりました。

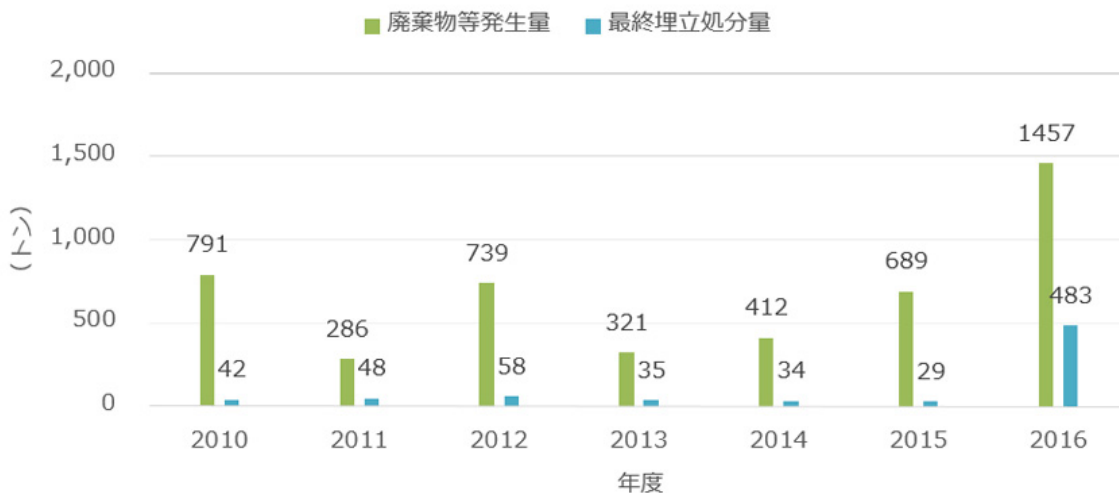
一つ目の要因は、2016年度に新たな海外生産拠点である「カシオ韶関」が操業を開始したことによる発生量の純増です。これについては、新拠点として組織体制が整うにつれて徐々に最小化に向かう見込みです。

二つ目の要因は、「カシオタイ」において有価物についての複数年に渡る報告漏れが見つかったことです。有価物として適正に処理されていたにもかかわらず報告から漏れたのは、2011年に発生した洪水被害をうけて、再発リスクを回避すべく遠隔地に工場を移転したことで人員の異動があり、環境実績報告の担当組織の業務ノウハウが部分的に失われたことが要因です。このため、2012年度以降の有価物データについて経年変化を修正しました。これら二つの要因はいずれも海外拠点であることで管理体制のサポートが思うようにいかないことによるものですが、今後は報告の月次化など連絡を密にすることで対処していく予定です。

廃棄物等発生量・最終埋立処分量の推移（国内拠点）



廃棄物等発生量・最終埋立処分量の推移（海外生産拠点）



水資源

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。当事業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。

このような事業特性から、水資源の観点はマテリアリティから除外していますが、今後は改めてリスク分析を行い、発生量の削減からさらに進んだ着眼点・手法により資源循環型社会に貢献することを目指します。

国内生産拠点

国内生産拠点の目標としては「水使用量を2010年度に対し、2016年度に5%削減」を2013年度に設定しています。2016年度は前年比で減少し、基準年に対する削減目標についても前年に引き続き目標ラインをクリアすることができました。

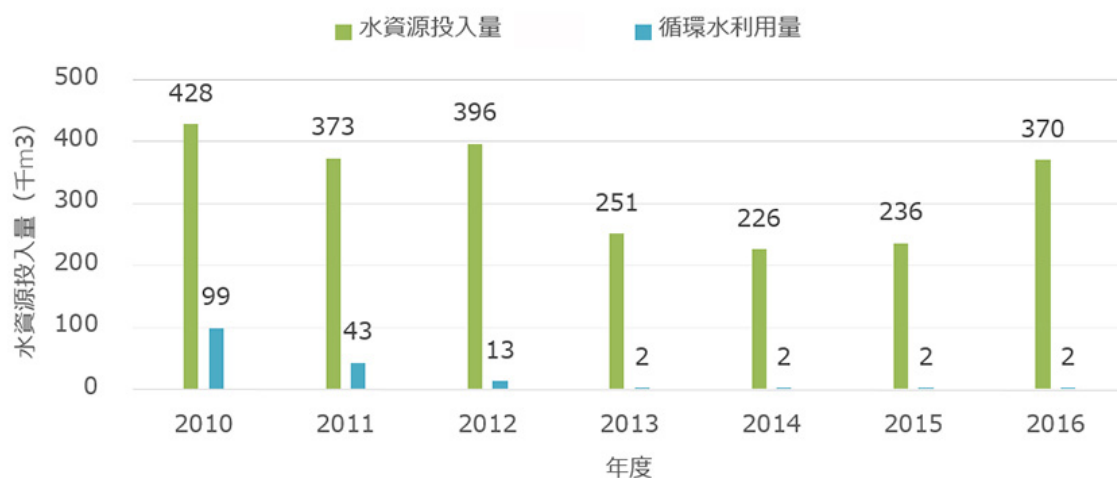
海外生産拠点

海外生産拠点の目標としては「水使用量を2010年度に対し、2016年度に5%削減」を2013年度に設定しています。2016年度は新たな生産拠点「カシオ韶関」が加わり前年度比約57%増加となりましたが、目標ラインである407[千m³]は昨年度に続き下回っています。2013年に目標を改訂して以降、「香港カシオ・番禺工場」の閉鎖で大きく削減しましたが、今回の「カシオ韶関」の新設で数値的には2011年度の水準に戻りました。

水質資源投入量・循環水利用量の推移（国内生産拠点）



水質資源投入量・循環水利用量の推移（海外生産拠点）



紙資源

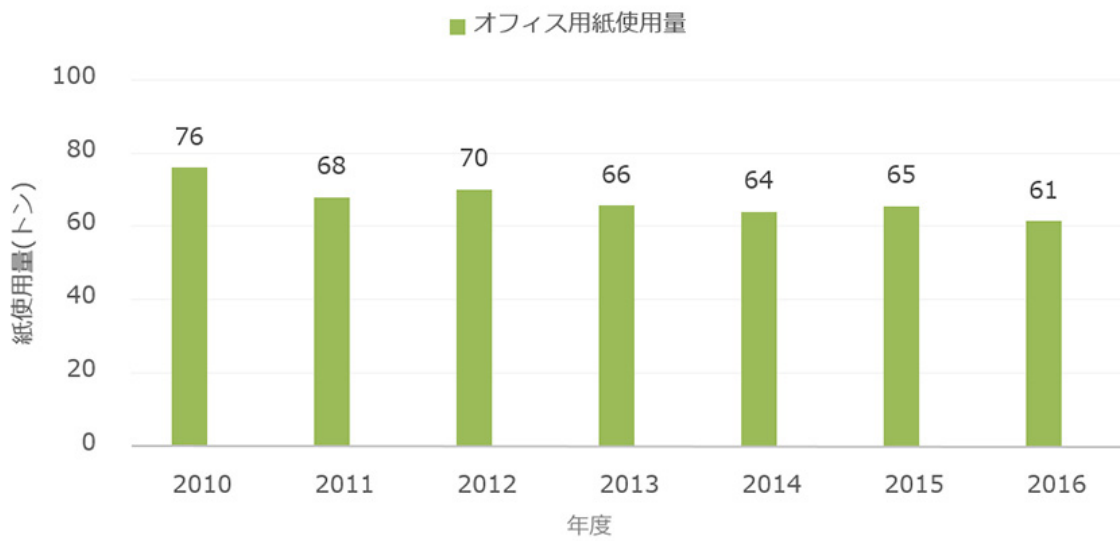
紙使用量の削減

カシオでは、紙に関して総量目標を設定して管理してきました。

国内拠点に関する目標として、「オフィス用紙使用量を2010年度に対して、2016年度に12%削減」を2013年度に設定しています。

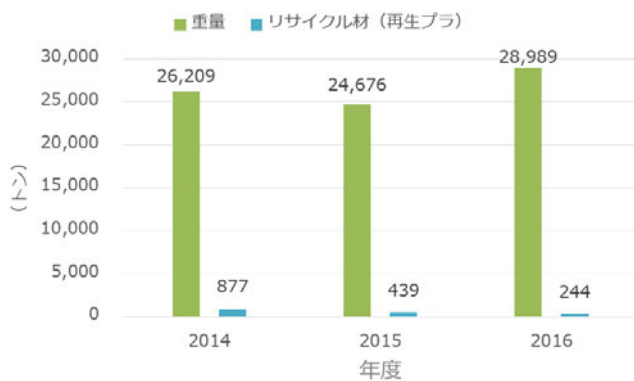
2016年度は、2010年度比で約14%削減し目標ラインをクリアしました。今後は生物多様性保全の施策を含め認証紙の使用拡大など質的な面での取り組みにシフトする方針です。

オフィス用紙使用量の推移（国内拠点）

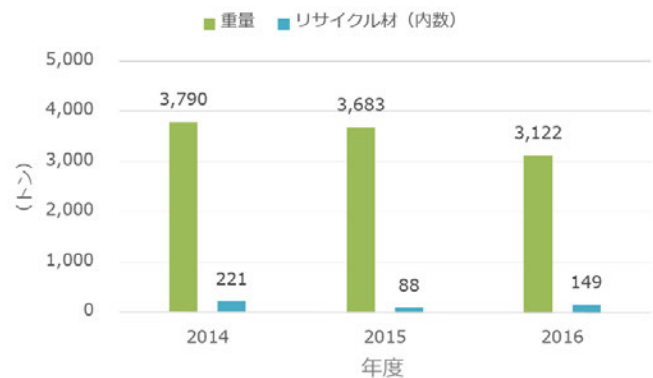


部品・材料、取扱説明書、包装材使用量について

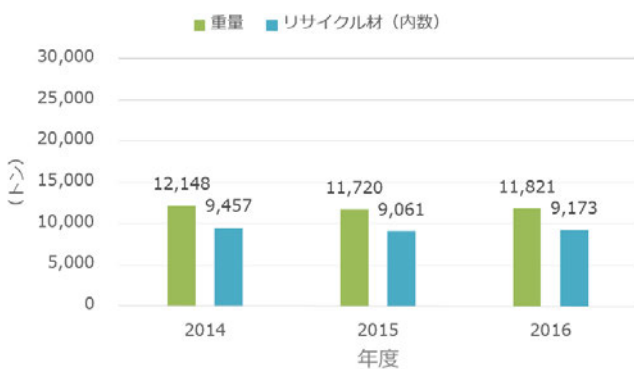
部品・材料使用量の推移



取扱説明書使用量の推移



包装材使用量の推移



適用範囲

環境パフォーマンスについての実績集計（マテリアルバランスを含む）は、以下に示す48事業所について、2016年度(2016年4月1日～2017年3月31日)の期間についての実績を対象としたものです。

各事業所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（19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 7営業拠点 (九段, 大阪, 仙台, 埼玉, 名古屋, 広島, 福岡) ・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） ・カシオ情報機器 ・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プ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 ・カシオ広州商貿 ・カシオインドネシア ・カシオ（中国）貿易 ・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 ・カシオスロバキア ・カシオベネルクス ・カシオイタリア ・カシオロシア

海外オフィス拠点 (22拠点)	中近東地域 (1拠点) ・ カシオミドルイースト
	アメリカ地域 (4拠点) ・ カシオアメリカインク ・ カシオカナダ ・ カシオブラジル ・ カシオメキシコマーケティング

算定基準

1. 全体

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

2. インプット

- (1) エネルギー投入量
 - ・ 「適用範囲」に示した拠点を対象として、事業活動に投入した化石燃料と電力を合計しています。
 - ・ 社用車の燃料使用量を含みますが、委託物流・通勤・出張などに使用したエネルギーは含みません。
 - ・ 原油換算は日本の省エネ法に準拠して算出しています。海外事業所で使用したエネルギーについても日本の省エネ法の係数を適用して原油換算しています。
- (2) 水資源投入量
 - ・ 上水と工業用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事業所にて、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、SOx、NOxについては、対象拠点で濃度を測定し、法規制基準値を下回っていることを確認しています。
 - ・ジクロロメタン、トリクロロエチレン、テトラクロロエチレン、クロロフォルム、塩化ビニルモノマー、1,3-ブタジエン、ベンゼン、アクリロニトリル、1,2-ジクロロエタン、ホルムアルデヒド、二硫化三ニッケル、硝酸ニッケル、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事業所の値のほか、排水の量を計測していない事業所で水道使用量を把握できている事業所は、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
- ・事業所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。
 - ・営業拠点に関しては小規模のため混合廃棄物として処理委託しており、このためリサイクル量や最終埋立処分量の数値精度の確保が難しいことから、2013年度より全量を最終埋立処分量とみなして集計しています。
- (6) 基準年値
- ・温室効果ガスならびに省エネルギーの評価については、GHGプロトコルに従い、売却事業の排出量ならびに使用量について、基準年以降のデータから除外しています。

スコープ3

スコープ3

カシオ環境ビジョン2050、カシオ環境宣言2020で中長期目標として掲げている「低炭素社会の実現」のためには、カシオグループ内での活動に加えて、上流及び下流に位置するバリューチェーン全体を通じてのCO₂排出量の削減活動が必要不可欠です。2016年度のカシオグループのバリューチェーン全体でのCO₂総排出量は、826,837 (t-CO₂) となり、

- 直接排出となるスコープ1(化石燃料、天然ガス等)が、5,076(t-CO₂)
- 間接排出となるスコープ2(電力等)が、31,606(t-CO₂)
- その他の排出となる スコープ3 (製品の使用・廃棄、輸送、従業員の出張・通勤、リース資産、投資等)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のカテゴリに対して算定を行いました。国際基準であるGHGプロトコルを参照してCO₂排出量の算定を行った結果、2016年度は、前年度から約2,4%減少となる790,155 (t-CO₂)の排出量となりました。

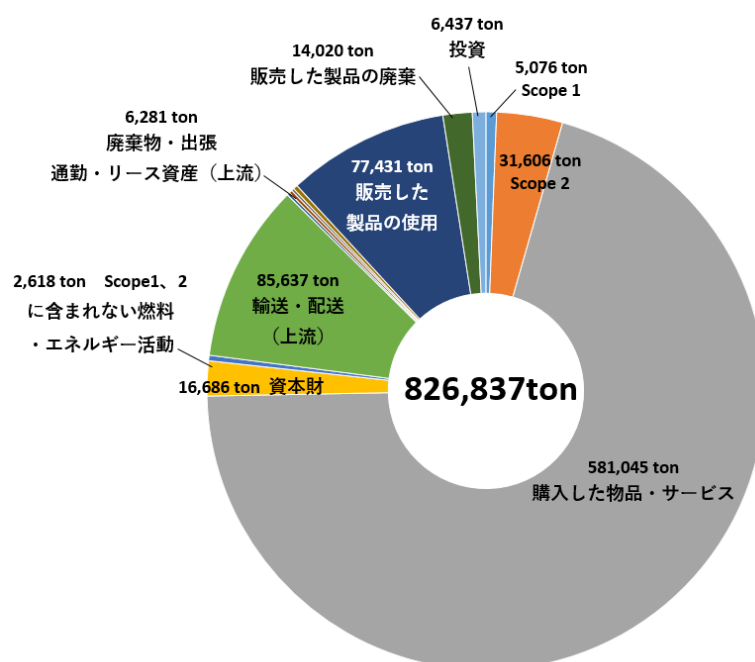
スコープ3の全体に占める割合は約96%であり、前年度と同じ傾向です。スコープ3の中では、購入した物品・サービスがもっとも多く、約70%を占めています。

今後は、

- 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をテーマとして推進していきます。

GHGプロトコル：温室効果ガス(Greenhouse Gas)排出量の算定及び報告の国際的な基準

サプライチェーン全体でのCO₂排出量



スコープ3把握の取り組み

カテゴリ		2016年度排出量	
		t CO ₂	比率
スコープ1		5,076	0.61%
スコープ2		31,606	3.82%
スコープ3		790,155	95.57%
1	購入した物品・サービス	581,045	70.27%
2	資本財	16,686	2.02%
3	スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	2,618	0.32%
4	輸送、配送（上流）	85,637	10.36%
5	事業から出る廃棄物	1,297	0.16%
6	出張	1,597	0.19%
7	従業員の通勤	1,253	0.15%
8	リース資産（上流）	2,134	0.26%
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	77,431	9.36%
12	販売した製品の廃棄	14,020	1.70%
13	リース資産（下流）	—	—
14	フランチャイズ	—	—
15	投資	6,437	0.78%
合計		826,822	100%

カテゴリ4：輸送、配送（上流）の内訳は以下の通りです。（単位：t CO₂）

国内は、トラック：850、鉄道：49

海外は、鉄道：1,143、飛行機：67,544、船：16,052

■ 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_v2.4、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_v2.4</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_v2.4、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_v2.4</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_v2.4</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_v2.4</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_v2.4</p>

カテゴリ9	輸送、配送（下流）	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CO ₂ 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。
カテゴリ10	販売した製品の加工	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CO ₂ 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。
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 原単位：製品使用においては、製品ごとに対応年数(5年)による排出原単位を乗じて算定しています。 使用時間については、業界基準が定められている場合はそれに従い、定められていない場合は、独自に定めています。また、電力については、国際基準であるGHGプロトコルを参照してCO 排出量を算出しました。（日本、欧州、アジア、UK、北米の係数を使用しています） 電池交換を伴う製品については、その電池の製作のために排出されるCO₂量も加算しています。 (算出に当たっては、各電池の生産者購入価格を使用) サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.4</p>
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	<p>活動量：製品本体、及び容器包装材の排出量 原単位：種別ごとの排出原単位を乗じたものを合算しています サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_v2.4</p>
カテゴリ13	リース資産(下流)	対象施設の売却に伴い、2015年度より算定対象外となりました。
カテゴリ14	フランチャイズ	カシオの事業形態が、フランチャイズ方式ではないため算出していません。
カテゴリ15	投資	<p>活動量：持分法対象会社、及び特定年株式、みなし保有株式を保有する企業での排出量 原単位：投資先企業の排出量に、持分法比率、株式保有率をそれぞれ乗じたものを合算しています。</p>

環境会計

2016年度実績概況

2016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増加しましたが、費用及び環境保全対策に伴う経済効果（実質的効果）は減少となりました。

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109百万円、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609百万円及び省エネや大気・水質汚染対策、他451百万円で、合計1,060百万円となりました。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による事業収益など694百万円となりました。

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：2016年4月～2017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)		109	254
①公害防止コスト	大気汚染・騒音防止	3	33
②地球環境保全コスト	省エネルギー機器の整備	106	158
③資源循環コスト	産業廃棄物・一般廃棄物の処理・減量化・リサイクル	0	63
■上・下流コスト ^{※2}	製品、部品、消耗品の回収・リサイクル	-	609
■管理活動コスト	事務局運営費、環境情報公表	0	180
■研究開発コスト	環境負荷低減のための研究開発	-	6
■社会活動コスト	環境保全活動団体への参加、寄付、支援	-	11
■環境損傷対応コスト	土壌改良	-	-
合 計		109	1,060

※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：2016年4月～2017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	630
費用節減	省エネルギー活動に伴う費用節減	60
	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	4
合 計		694

※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	2015年度	2016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	393	523	-130
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※5	トン-CO ₂	35,460	36,682	-1,222
	廃棄物等排出量	トン	2,835	3,571	-736

※4 2016年度から新たな連結子会社を集計に加えています。その影響により2016年度の各環境パフォーマンス指標は増加しています。

※5 CO₂排出量の算定については、今回より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、2015年度のCO₂排出量についても見直しをしています。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（「環境データ」の「適用範囲」をご参照ください）
参考ガイドライン：環境省「環境会計ガイドライン2005年版」

設計と調達

設計と調達段階での環境保全にかかわる取り組みを紹介します。

カシオ製品に関わる環境法規制とグリーン調達

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

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

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

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

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

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

(2017年5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)				
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、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 ラ容器リサ イクルプロ グラム、各 州硬質プラ 容器表示規 制	各州包装材 重金属規制	各州充電池 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	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 (案)				
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 包装材規制			

ヨルダン	ヨルダン WEEE(案)	ヨルダン RoHS (案)	ヨルダンErP				
UAE		UAE-RoHS (案)					
中国	中国WEEE	中国RoHS	中国エネルギー効率ラベル	中国RoHS			乾電池水銀規制
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(案)					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。

物流

物流での環境保全にかかわる取り組みを紹介します。

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**：デジタルカメラ、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188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。

従来の段ボールとは異なり、使い捨てをせず何度でも使用できるため、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。



アジア物流で使用される通い箱



「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 \(環境データ\)](#)

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。



海外での製品リサイクル

欧州における製品リサイクル

欧州リサイクル規制は、廃電気・電子機器指令(WEEE)、電池指令、包装材に関する指令があります。これらの規制は、製造者が使用済み製品の回収・リサイクルの仕組みを構築し、その費用を負担することを義務付けるものです。カシオは、行政から許可された回収・リサイクル組織に参加することで、その義務を果たしています。

オフィス

オフィスでの環境保全にかかわる取り組みを紹介します。

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

2017年3月までに1,140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

サーバの統合により、累計で171万kWhの電力量を削減。これは約942トンのCO₂排出量削減に相当します。

サーバの統合によるグリーンITへの貢献

	～2016年3月	2016年4月～2017年3月	累計
統合台数（台）	1,080	60	1,140
年間削減電力量（kWh）※1	1,620,000	90,000	1,710,000
年間削減CO ₂ （トン-CO ₂ ）※2	892.6	49.6	942.2
吸収に必要な杉の木（本換算）※3	63,759	3,542	67,301

※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、過去に遡って再計算を実施

※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

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。

2016年には、米国環境保護庁(EPA)から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果的に使用する取り組みが認められ、評価されたものです。ENERGY STAR Awardの受賞は2012年、2013年に続き3度目となります。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。

カシオヨーロッパでの取り組み

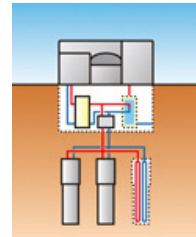
カシオグループ全体として、オフィスにおけるCO₂削減目標を従来の原単位削減から総量削減に変更しました。

カシオヨーロッパは、2009年1月、これまでドイツ国内に分散していたオフィス・物流・サービス拠点を、新設の省エネルギーに統合しました。



カシオヨーロッパ

空調システムの新しい工夫として、地下約130mにある地中熱採取装置から汲み上げられた水を、天井と床のコンクリートに埋めこまれたパイプ内に循環させ、夏は冷房、冬は地中熱を使って水を温め暖房として機能させています。その他、天候に合わせて自動開閉するブラインドと、適切な換気による室温コントロールにより、エネルギー消費量を削減しています。



地中熱利用のモデル図

八王子技術センターでの地球温暖化防止・環境保全への挑戦

地球温暖化防止のためにCO₂を削減する観点で建設された八王子技術センターの環境保全への挑戦と、その取り組みを紹介します。

継続した省エネ活動の実施

2003年11月に竣工した八王子技術センターは、設計当初から環境配慮設備を取り入れた研究開発棟です。「高効率立型蓄熱槽」「自然換気空調システム」「自動日射制御ブラインド」「照明制御」「予測制御」といった省エネ手法を採用し効率運用していますが、すでに設備稼働後、約13年が経過していますが、ハード面だけに頼ることなく、今でもきめ細かな温度調整や日々の実績データを元にした運転方法の見直しを進めるなど、継続的に改善に取り組んでいます。

また室内照明については2012年度より蛍光灯からLEDへの切り替えを進め、電力の削減を図っています。

外気を最大限に活用する「自然換気空調システム」

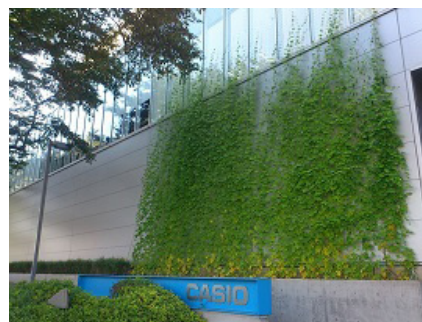
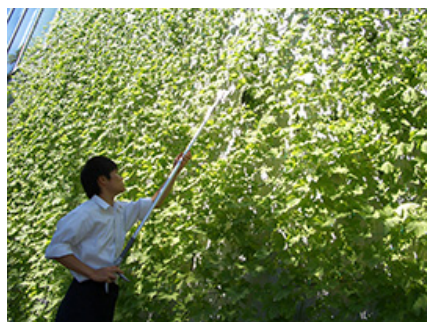
八王子技術センターの屋内空調は、電力の安い夜間のうちに蓄熱槽に冷却した水を貯蔵し、これで日中の室温調節を行っています。そのため八王子技術センターでは、暖房設備はほとんど必要ありません。何故なら熱効率を良くするため、内部の熱を極力逃がさないよう非常にしっかりとした防寒が施されているからです。冬でもPC等の機器類や人の体温などで室温が上昇するので、必要に応じて各フロアのダクトより外気を室内に取り入れ、煙突効果を利用し、空気の自然な流れで換気を行い、室温を下げることで、ほとんど電気を使わずに温度調節を行っています。

自動日射制御ブラインド、緑のカーテン

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、夏季は緑のカーテンも併用して冷房負荷を低減する取り組みもおこなっています。他にも入館データより得た在館者数に合わせた制御を実施したり、明るさや人をセンサーで感知して照明のON/OFFや調節を行う照明制御により、無駄な電力の削減を行っています。



自動日射制御ブラインド



壁面を覆うゴーヤとアサガオの緑のカーテン

この八王子技術センターの取り組みは、CO₂削減と省エネルギーに大きく貢献していることは当然ですが、八王子技術センターを訪れる市内外の小中学生などの施設見学の時にも説明しており、環境教育の一旦も担っています。

参考) [施設見学](#)

LED照明の導入

カシオは、グループへのLED導入を積極的に取り入れ、照明の消費電力を大幅に削減しました。取り組みの実績は、2017年3月までにLED照明 約4,900台を導入したことにより、従来の蛍光灯にくらべて CO₂排出量を年間で約101t 削減しました。



初台本社ロビーのLED照明



羽村技術センターロビーのLED照明

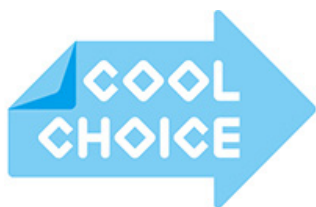


八王子技術センターロビーのLED照明

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。

2016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、静岡営業所、東福生寮）、山形カシオ（本社、山梨事業所）、カシオ電子工業、カシオビジネスサービス（羽村、甲府）、カシオテクノ（秋葉原、伊奈平）の5社、13拠点で、2017年度は上記拠点にカシオマーケティングアドバンスを加えた6社、14拠点で屋外のサインや不要な照明の消灯などを実施しました。



環境マネジメント

推進体制

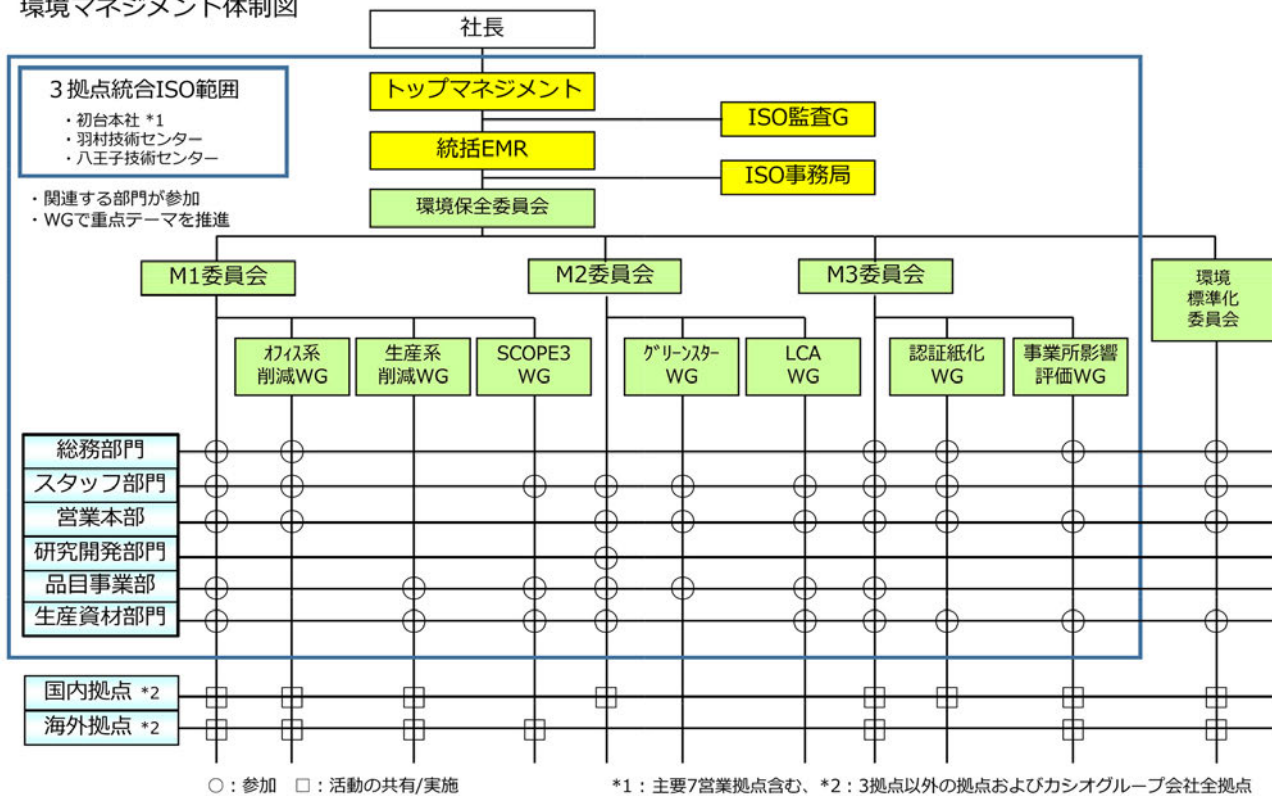
カシオ計算機では、初台本社、羽村技術センター、八王子技術センターの3拠点で個別に認証登録していたISO14001を2017年4月より統合し、2015年版に対応した上で運用を開始しています。

この統合ISO体制では、カシオが特定した環境面でのマテリアリティの解決に向け、全社横断的な委員会を以下の3つ設置しました。

- 低炭素社会の実現 (M1委員会)
- 資源循環型社会の実現 (M2委員会)
- 自然との共生 (M3委員会)

これらの委員会は、カシオグループ全体が参画するカシオ環境保全委員会と一体化させ、パフォーマンスの向上にグループをあげて、取り組んでいきます。

環境マネジメント体制図



ISO 14001 認証取得一覧

認証登録拠点	取得日	備考
山形カシオ（株）	1997年11月	
カシオ電子工業（株）	1999年9月	
カシオビジネスサービス（株）	2000年1月	
羽村技術センター	2000年10月	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	2000年10月	
本社（7 営業拠点含）	2000年12月	
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	
カシオタイ	2012年7月	
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	
カシオ電子科技（中山）有限公司	2002年4月	

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。

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・SO_x・NO_x）や排水水質（有害物質を含む水）の測定による状態管理や改善活動を定常的に実施しています。また、有害化学物質の使用状況、VOC（揮発性有機化合物）の取引量や大気排出量の測定・報告なども行っています。

さらに、各事業所では内部環境監査員の育成を行い、内部監査を実施する他、定期的に外部機関の第三者監査を受け、改善活動を行っています。

今後、カシオの環境監査水準を高めていく課題として、内部環境監査員には、環境リスク感知能力の向上、各種環境関連法令の理解力の向上、化学物質管理にかかわる内外の法律や情報管理についての習得、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監査

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。

カシオは「製品規制委員会」の中に「環境規制専門委員会」を設け、CSR部門、技術部門、開発設計部門、資材購買部門、および営業部門が集まり、法律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、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）と情報を共有し、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

1. 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
2. 法規制関連情報の分析、解釈
3. 製造・輸出入・販売事業者の義務行為の掌握
4. 開発や設計標準への展開と審査チェック
5. 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

などを行っています。

また、法規制によっては厳しい罰則などが設けられるため、リスク管理というテーマへもいっそう注力していく必要を認識しています。

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。また、販売先の海外各地域の化学物質法規制に適合しているかどうかの化学物質監査も実施しており、製品を構成するすべての部品・材料が、化学物質基準を満足していることを確認した上で、出荷合格の判定をしています。

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。開発設計部門において、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遵守ができるようにしています。

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き、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、要求事項を満足するように開発設計し、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に指定されており、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。

カシオでは、今後も引き続き、東京都の条例に基づき、地球温暖化対策を進めていきます。

地球温暖化対策報告書提出義務要件非該当確認通知書
28階地第199号
平成28年9月28日

カシオ計算機株式会社
代表取締役社長 柳尾 和宏 様
東京都知事 小池 百合 様

貴社の様事と安全を確保する趣旨に関する条例第8条の2第1項ただし書の規定により、次のとおり確認をしたので通知します。

地球温暖化対策事業者の名称（法人にあっては名称及び代表者の氏名）	カシオ計算機株式会社 代表取締役社長 柳尾 和宏
地球温暖化対策事業者の住所（法人にあっては主たる事務所の所在地）	東京都渋谷区本町1-6-2
事業者番号	A1291
確認した原油換算エネルギー使用量の合計	2,785 kl ※平成27年度に所在又は使用した国内事業所のうち、年間原油換算エネルギー使用量（以下「使用量」という。）が300kl以上、500kl未満のもの合計値
備考	■平成27年度使用量が3,000kl未満であることを確認しました。 本通知書をもって、以降の使用量が継続して3,000kl未満である限り、当該年度の翌年度の地球温暖化対策報告書（以下「報告書」という。）のご提出は任意となります。 ■もし、平成28年度以降の使用量が3,000kl以上となった年度の翌年度の報告書から、再びご提出が義務となります。 （例：平成28年度使用量が3,000kl未満、平成29年度使用量が3,000kl以上の場合は、平成29年度の報告書提出は任意、平成30年度の報告書提出は義務） ■報告書提出義務がない期間におかれましても、任意提出に取り組みなど、温暖化対策の推進に努めて頂くようお願いいたします。 ■なお、後日、平成27年度使用量が3,000kl未満でないことが判明した場合は本通知書は無効となります。

環境情報開示におけるコンプライアンス

企業の情報開示基準を巡る国際的な動きも活発化しています。

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

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

1. 環境影響に関する、より正確な指標の採用と比較可能性の提供

2. 企業戦略との相互関連性が伝わる、環境を含む非財務情報の提供

3. 環境情報が企業業績向上に与えている影響力の説明の提供

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

環境コミュニケーション

カシオは、すべてのステークホルダーの皆様との環境コミュニケーションを大切にしています。

あさかわ写真コンクールへの協賛

あさかわ写真コンクールは、八王子技術センターの所在地である八王子市街地中心部を流れる「浅川」の魅力を広く人々に伝えるために、八王子市と日野市との連携事業として開催しています。

第6回のコンクールでは、「未来へつなげる私たちのあさかわ」をテーマに作品を募集し、合計409作品の応募がありました。カシオ計算機は、第1回から継続して協賛を行い、総務課長が、表彰式のプレゼンターとして参画しています。



告知ポスター



表彰風景

八王子技術センターにて小学生見学受け入れ

2007年8月よりカシオ計算機八王子技術センターでは、小学生向けの教育プログラムを用意し、小学生の受け入れ教育並びに出前授業を始め、児童に学習の機会を提供しています。

会場となる八王子技術センターは、カシオグループの中でも先進的な環境配慮型事業所であり、企業ではどうやって環境負荷を減らしているか、実際の設備を見て理解していただきます。

又、企業紹介の他、電卓の歴史や分解・組立体験を通じてモノづくりの楽しさを伝えカシオファンの創出につなげています。



八王子技術センターより周辺を見学



カシオの商品を紹介



電卓の分解・組立体験

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23,000㎡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。



植樹活動の実施

カシオ電子シンセンでは、地球環境や地域社会との共存共栄を目指し、中国広東省シンセン市政府をはじめとした地域行政機関が推進している植樹活動に参加しています。2017年6月17日、10回目となる植樹活動には、雨天にもかかわらず14名の社員とその家族がボランティアとして参加、20本の苗木を植えました。

今回植樹したシンセン市南山区華僑城湿地公園は、シンセン市の重要な湿地公園であり、この活動はシンセン湾の鳥類や水生生物に多様な生息環境や食物を提供することに役立ちます。



14名の社員とその家族が参加



みんなで協力して植樹



カシオの名前入りの植樹のタグ

種の保存への取り組み 「乙黒桜」について

「乙黒桜（おとぐろざくら）」は、明治から大正期に、現在の山梨県中央市を流れる笛吹川のほとり、「乙黒の土手」と称された場所に咲いていたことから名づけられ、長く地域住民に親しまれてきました。4月中旬に満開になる遅咲きの品種で、葉と同時に5~6cmの大きめの白い花が咲きます。

昭和7年の笛吹川改修に伴い、ほとんどの「乙黒桜」が伐採されてしまいましたが、乙黒地区の田中松彦氏が「乙黒桜」を復活させようと、僅かに残った子孫の木から接木して苗木を育成し、その活動が実を結び、2002年度に「乙黒桜を育てる会」が発足、玉穂町（現：中央市）教育委員会「生涯学習館」を中心に地域を挙げて、繁殖・保存の取り組みが始まりました。

甲府カシオは環境活動の一環として種の保存と工場緑化推進を目的にこの桜の育成に参加する申し入れを行い、玉穂町から寄贈を受け、2004年からの3年間で合計30本余りの植樹を行いました。どの樹も植樹されてからしっかり根付き、甲府事業所の敷地内で美しく開花し、人々の目を楽しませています。2012年度からは、カシオビジネスサービス甲府事業所で施肥・選定などの管理を行っています。

「乙黒桜」は、カシオと地域をつなぐ象徴的な存在と言えます。身近なところから「種の保存」という課題にいち早く取り組んできた事を誇りに思います。



植樹当時



2017年7月4日

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



「カシオ サステナビリティレポート2017」に対する第三者意見

当意見は、本報告書の記載内容、および同社の生産資材、人事、環境・CSRの各担当者へのヒアリングに基づいて執筆しています。同社のCSRへの取り組みは、環境負荷削減や生産資材調達を中心としたPDCA（マネジメント・サイクル）が、トップ・マネジメント層を含む全社を挙げた取り組みに拡がるのが強く期待される段階と言えます。

高く評価すべき点

- **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、「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項目を主題に掲げた「環境ビジョン2050」と「環境宣言2020」を2012年に定め、製品、工場・事業所、生物多様性の3分野で中長期と年度ごとの目標を定めて取り組みを進めるとともに、推進体制も3項目の主題に連動する形で再編されていること。今後は、新拠点開設時の環境負荷増大分を他の拠点における削減で補う努力や、カタログ用紙における森林認証を受けた紙の使用の比率を着実に高めること、さらに、スーパーグリーンスター制度の活用を通じて、顧客に最適な利用方法をナビゲートし、SNSなどを介して顧客同士の情報共有を促し、廃棄時のリサイクル率を向上するなど、顧客を巻き込んだ取り組みも促して、使用段階での環境負荷削減を含めた中長期目標の実現を引き続き強く期待します。
- 全社的な**CSR推進体制**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、公益通報制度の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強く期待します。
- 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を継続し、国内外555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するとともに、中国・タイで計13社に訪問調査を行い、資材調達方針説明会にて表彰・事例紹介するなど、把握と可視化を続けたこと。今後は、調達先の自己評価にデータなど検証可能な根拠の明示も求め、工夫や課題の可視化と具体的な把握を進めて、改善に向けて交流する体制が進化することを、引き続き期待します。

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

- また、グループ全体における**CSR推進基盤の形成**についても、国内外の主要各社にCSR推進リーダー配置の準備を進めていることを評価しつつ、今後は、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、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、また、経営層がCSR推進の必要性和有効性を継続的に学ぶ機会づくりに、強く期待します。
- **生物多様性の保全**について、国内の主要拠点で調査を実施したこと。今後は、調査結果をもとに従業員が積極的に参加する取り組みが推進されること、また、2011年に策定されたガイドラインの各項目にKPIを設けるなど、現場の日常のマネジメントにおける実践にも落とし込まれるよう、引き続き強く期待します。

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を憂慮します。今後は、2020年代に向けた、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、法定雇用率をようやく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、障害の種類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・調達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。

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



GRIガイドライン対照表

当社のCSRに関する情報開示は、GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版」(G4)の「中核」に準拠しています。

一般標準開示項目

戦略および分析

項目	指標	掲載箇所
G4-1	組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	トップコミットメント
G4-2	主要な影響、リスクと機会	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 社会活動 行動目標・実績 環境活動の基本方針 環境経営の新たな取り組みと方針 カシオ環境ビジョン 2050とカシオ環境宣言 2030 地球温暖化対策 生物多様性の保全 カシオスーパーグリーンスター製品 環境行動目標（目標と実績） 有価証券報告書

組織のプロフィール

項目	指標	掲載箇所
G4-3	組織の名称	事業概要
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	製品情報 事業概要 コーポレート・レポート
G4-5	組織の本社の所在地	事業概要
G4-6	組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称	事業概要
G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	事業概要
G4-8	参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）	事業概要
G4-9	組織の規模	事業概要 現地人材の積極的登用 多様な人材活用の促進

G4-10	<ul style="list-style-type: none"> 雇用契約別および男女別の総従業員数 雇用の種類別、男女別の総社員数 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 地域別、男女別の総労働力 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否か 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動） 	現地人材の積極的登用 多様な人材活用の促進 有価証券報告書
G4-11	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	有価証券報告書
G4-12	組織のサプライチェーン	<p>カシオは世界約20カ国、約500社のサプライヤーに資材を提供していただいています</p> お取引先とカシオ
G4-13	報告期間中に、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重大な変更が発生した場合はその事実	該当なし
外部のイニシアティブへのコミットメント		
G4-14	組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方	コンプライアンス&リスクマネジメント 環境コンプライアンス 人権の尊重 設計と調達 カシオグリーン調達関連資料
G4-15	外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したもの	「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
G4-16	<p>（企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス組織において役職を有しているもの プロジェクトまたは委員会に参加しているもの 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの <p>主として、組織レベルで保持している会員資格を指す。</p>	「国連グローバル・コンパクト」への加盟

特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

項目	指標	掲載箇所
G4-17	<ul style="list-style-type: none"> 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 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掲載から外れていることはないか 	報告範囲
G4-18	<ul style="list-style-type: none"> 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したか 	カシオのマテリアリティ
G4-19	報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面	カシオのマテリアリティ
G4-20	各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー	カシオのマテリアリティ
G4-21	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー	カシオのマテリアリティ
G4-22	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由	環境パフォーマンス
G4-23	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	該当なし

ステークホルダー・エンゲージメント

項目	指標	掲載箇所
G4-24	組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	カシオのマテリアリティ カシオグループの主なステークホルダー
G4-25	組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	カシオのマテリアリティ 持続可能な社会の実現に向けたカシオの挑戦 カシオグループの主なステークホルダー
G4-26	ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（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頻度など）	カシオのマテリアリティ 開発設計での取り組み お取引先とカシオ 社会とカシオ 環境コミュニケーション カシオグループの主なステークホルダー
G4-27	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）	カシオのマテリアリティ 教育現場の視点を取り入れた商品開発

報告書のプロフィール

項目	指標	掲載箇所
G4-28	提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	報告範囲
G4-29	最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	報告範囲
G4-30	報告サイクル（年次、隔年など）	報告範囲
G4-31	報告書またはその内容に関する質問の窓口	報告範囲
GRI内容索引		
G4-32	<ul style="list-style-type: none"> 組織が選択した「準拠」のオプション 選択したオプションのGRI 内容索引 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報 	本表
保証		
G4-33	<ul style="list-style-type: none"> 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 サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準 組織と保証の提供者の関係 最高ガバナンス組織や役員が、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 	第三者検証

ガバナンス

項目	指標	掲載箇所
ガバナンスの構造と構成		
G4-34	組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）	コーポレート・ガバナンス体制 CSR委員会
G4-35	最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス	CSR委員会
G4-36	組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か	CSR委員会
G4-37	ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセス	コーポレート・ガバナンス CSR委員会
G4-38	最高ガバナンス組織およびその委員会の構成	
G4-39	最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か	
G4-40	最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス	
G4-41	最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス	

目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス組織の役割		
G4-42	経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割	コーポレート・ガバナンス体制 環境マネジメント CSR委員会
最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価		
G4-43	経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策	
G4-44	<ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置 	CSR推進体制 コーポレート・ガバナンス体制
リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割		
G4-45	<ul style="list-style-type: none"> 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割 ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否か 	CSR推進体制 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント
G4-46	組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割	内部統制システムの整備
G4-47	最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度	CSR推進体制 コーポレート・ガバナンス 環境マネジメント
サステナビリティ報告における最高ガバナンス組織の役割		
G4-48	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側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職	
経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割		
G4-49	最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	コーポレート・ガバナンス 公益通報ホットライン
G4-50	最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段	

報酬とインセンティブ		
G4-51	最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針	有価証券報告書 ※コーポレートガバナンス報告書
G4-52	報酬の決定プロセス	
G4-53	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考慮しているか	コーポレート・ガバナンス体制 有価証券報告書
G4-54	組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率	
G4-55	組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率	

※ コーポレート・ガバナンスに関するより詳しい情報は下記をご覧ください。

[「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)

倫理と誠実性

項目	指標	掲載箇所
G4-56	組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）	経営理念とカシオのCSR 環境ビジョン カシオスーパーグリーンスター製品 生物多様性の保全 カシオグループ倫理行動規範
G4-57	倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）	公益通報ホットライン
G4-58	非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）	公益通報ホットライン

特定標準開示項目

マネジメント手法の開示項目に関する手続き

項目	指標	掲載箇所
G4-DMA	側面がマテリアルである理由	

カテゴリ：経済

項目	指標	掲載箇所
側面：経済パフォーマンス		
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	地球温暖化対策 有価証券報告書
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	有価証券報告書
G4-EC4	政府から受けた財務援助	
側面：地域での存在感		
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	
側面：間接的な経済的影響		
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	次世代教育
G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	環境会計

カテゴリ：環境

項目	指標	掲載箇所
側面：原材料		
G4-EN1	使用原材料の重量または量	マテリアルバランス
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	マテリアルバランス
側面：エネルギー		
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	事業プロセスでのエコ マテリアルバランス
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	
G4-EN5	エネルギー原単位	地球温暖化対策
G4-EN6	エネルギー消費の削減量	事業プロセスでのエコ
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	地球温暖化対策 省資源・省エネな製品開発

側面：水		
G4-EN8	水源別の総取水量	マテリアルバランス 環境パフォーマンス
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	環境パフォーマンス
側面：生物多様性		
G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	カシオのマテリアリティ 環境行動目標（目標と実績）
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	生物多様性の保全
G4-EN13	保護または復元されている生息地	生物多様性の保全
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCN レッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。	生物多様性の保全
側面：大気への排出		
G4-EN15	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	地球温暖化対策 マテリアルバランス 環境パフォーマンス スコープ3
G4-EN16	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	地球温暖化対策 マテリアルバランス 環境パフォーマンス スコープ3
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	地球温暖化対策 マテリアルバランス 環境パフォーマンス スコープ3
G4-EN18	温室効果ガス（GHG）排出原単位	算定基準
G4-EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	環境ビジョン 地球温暖化対策 事業プロセスでのエコ 環境パフォーマンス スコープ3
G4-EN20	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	
G4-EN21	NOx、SOx、およびその他の重大な大気排出	マテリアルバランス 環境パフォーマンス

側面：排水および廃棄物		
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	マテリアルバランス
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	マテリアルバランス 環境パフォーマンス
G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	
G4-EN25	バーゼル条約付属文書I、II、III、VII に定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	
側面：製品およびサービス		
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	地球温暖化対策 マテリアルバランス 製品でのエコ スコープ3 省資源・省エネな製品開発
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別）	マテリアルバランス カシオスーパーグリーンスター製品
側面：コンプライアンス		
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	環境マネジメント
側面：輸送・移動		
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	マテリアルバランス スコープ3 事業プロセスでのエコ
側面：環境全般		
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資（種類別）	環境会計
側面：サプライヤーの環境評価		
G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	
G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行った措置	
側面：環境に関する苦情処理制度		
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	

カテゴリー：社会

サブカテゴリー：労働慣行とディーセント・ワーク

項目	指標	掲載箇所
側面：雇用		
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	カシオのマテリアリティ 多様な人材活用の促進
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	働きやすい職場環境の提供
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	働きやすい職場環境の提供
側面：労使関係		
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	労使間のコミュニケーション
側面：労働安全衛生		
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	労使間のコミュニケーション
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	安全衛生の推進と従業員の健康増進への取り組み
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	安全衛生の推進と従業員の健康増進への取り組み 労使間のコミュニケーション
側面：研修および教育		
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	人材の登用と活用
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	人材の登用と活用
G4-LA11	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（男女別、従業員区分別）	人材の登用と活用
側面：多様性と機会均等		
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティグループその他の多様性指標別）	多様な人材活用の促進
側面：男女同一報酬		
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	
側面：サプライヤーの労働慣行評価		
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	お取引先とカシオ

側面：労働慣行に関する苦情処理制度		
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	公益通報ホットライン

サブカテゴリー：人権

項目	指標	掲載箇所
側面：投資		
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	人権の尊重
側面：非差別		
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	公益通報ホットライン
側面：結社の自由と団体交渉		
G4-HR4	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ているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	お取引先とカシオ
側面：児童労働		
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	お取引先とカシオ 人権の尊重
側面：強制労働		
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	お取引先とカシオ 人権の尊重
側面：保安慣行		
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	
側面：先住民の権利		
G4-HR8	先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	
側面：人権評価		
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	人権チェックツールの策定・活用
側面：サプライヤーの人権評価		
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	お取引先とカシオ

側面：人権に関する苦情処理制度		
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	公益通報ホットライン

サブカテゴリー：社会

項目	指標	掲載箇所
側面：地域コミュニティ		
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	
側面：腐敗防止		
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	腐敗防止の取り組み
G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	腐敗防止の取り組み
G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	
側面：公共政策		
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	
側面：反競争的行為		
G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	
側面：コンプライアンス		
G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	
側面：サプライヤーの社会への影響評価		
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	お取引先とカシオ
側面：社会への影響に関する苦情処理制度		
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	

サブカテゴリー：製品責任

項目	指標	掲載箇所
側面：顧客の安全衛生		
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	安心してお使いいただくために
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	安心してお使いいただくために
側面：製品およびサービスのラベリング		
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	カシオスーパーグリーンスター製品 取扱説明書
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	お客様満足度向上活動 お客様相談センターでの取り組み
側面：マーケティング・コミュニケーション		
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	独占禁止法・景品表示法など遵守の取り組みについて
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	
側面：顧客プライバシー		
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	該当なし
側面：コンプライアンス		
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	