

# 社会性報告



品質保証

お客様満足度向上活動

知的財産への取り組み

CSR調達の推進

サプライチェーン・マネジメント

働きやすい職場環境の提供と  
ダイバーシティの推進

人材活用と職場環境の整備

人材育成

労働安全衛生

人権の尊重

人権に配慮した企業行動

EdTech事業を通じた教育貢献

社会貢献活動

# 品質保証

## マネジメント

### 課題認識

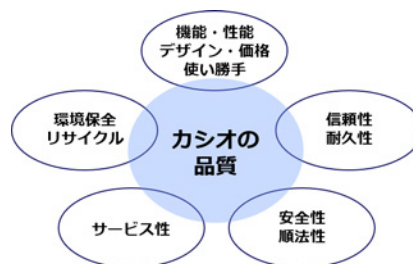
近年、お客様の商品に対する品質や安全性への関心は益々高まっています。

当社では「お客様にとっての最善」を常に意識し、「適切な品質」「安全性の高い製品・サービス」を通じ、お客様に「信頼と安心」をお届けする事が重要と考えています。



### カシオグループとの関わり

品質問題・安全性に関わる事故を発生させた場合、「お客様の信頼」、「ブランドイメージ」を大きく損ね、企業の存続にも関わる問題となります。その一方、「適切な品質」「安全な製品」「サービスの提供」は企業競争力の強化につながります。また、環境保全や循環型社会への貢献も含め対応することが企業の責務と考えます。



### 方針

#### 品質理念

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

## 品質経営方針

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

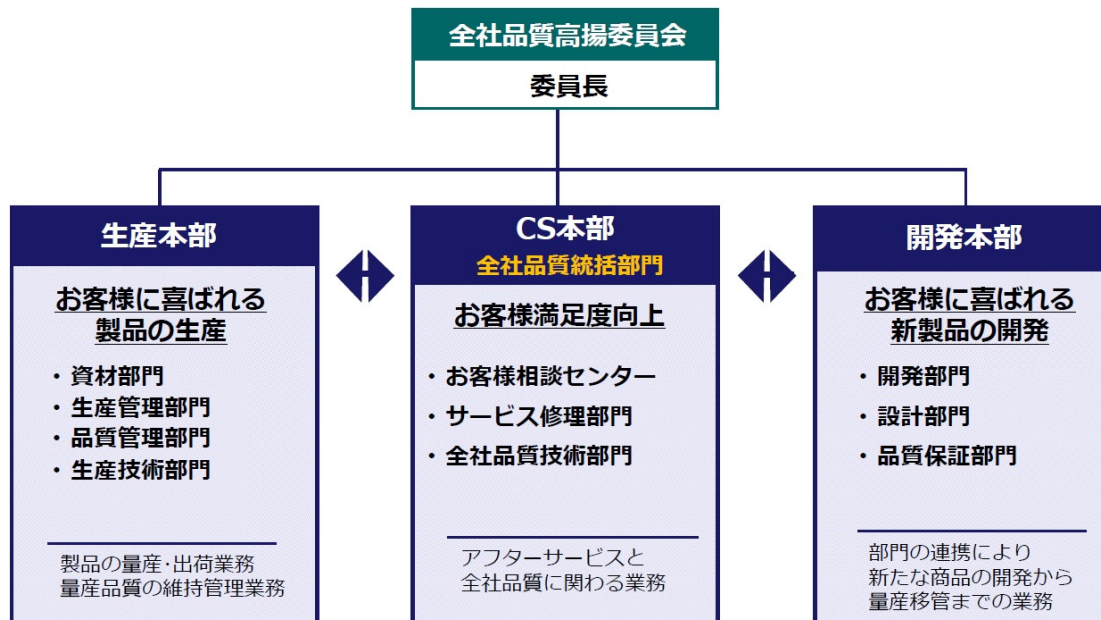
## 体制

当社では、下図のような品質に対する体制を構築しています。

全社品質高揚委員会（年2回）を開催し、「品質方針・施策」の共有、「現状の品質の認識」の共有を行います。

その結果を各事業部門の品質保証活動に展開しています。

## 品質保証体制



全社品質を統括する部門である「CS本部」は「生産本部」「開発本部」と連携し、「お客様にとっての最善」を常に意識しながら品質の向上に取り組んでいます。

品質を全ての業務の基本と位置づけ全従業員の共通意識とし、全社品質高揚委員会において製品の「品質」「安全」「各国法規制」などの情報共有により底上げを行っています。

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

## 品質保証体制

区分	ISO9001 認証登録拠点	認証登録日
国内生産・サービス拠点	山形カシオ株式会社	1994年12月16日
	カシオテクノ株式会社	2004年5月21日
海外生産拠点	カシオ電子科技中山 (Casio Electronic Technology (Zhongshan) Co., Ltd.)	2006年10月26日
	カシオタイ (Casio (Thailand) Co., Ltd.)	2012年7月13日
	カシオ電子(韶関)有限公司 (Casio Electronics (Shaoguan) Co., LTD.)	2017年4月5日

## 活動実績

①当社及び独立行政法人 製品評価技術基盤機構（以下NITE）のデータとモノ（燃焼試験）のパッケージでの製品リスクアセスメントの実施

製品の安全性を担保するために、「製品安全設計基準」「製品安全製造基準」に基づいた設計及び審査が行われます。この各基準におけるNITEの製品リスクアセスメント支援ツール（データ）を活用して自社製品設計に落とし込むなど改編をして製品設計に活かしています。設計的に問題ないことを検証した後、万が一を想定した確認の一環として安全性評価「製品の燃焼試験」や「リチウムイオン電池の過充電、釘刺し試験」を実施し各試験『モノ』と先の『データ』を紐付けるパッケージの実施で製品のリスクアセスメントの効果を高める取り組みを実施しています。



## ②サイレントチェンジ※<sup>1</sup>防止への取り組み

カシオは製品の品質維持及び安全性の確保とそのリスクに対する備えのため社内での分析活動を拡大する取り組みをしています。

特にサイレントチェンジ防止の一環として、安全重点管理品を定め定期的に量産品を抜き取り、形態観察、化学分析、物性評価による成分分析及び安全性確認を行うと共に、サプライヤーに対する指導監督に資するデータ取りを行い、サプライヤー及び全社関係部門にフィードバックすることにより、製品事故の未然防止・再発防止を図っています。

※1：コスト削減等の事由により、発注元の企業承認を得ずに、部品の素材等の仕様が変更され、納品される事象。

## 安心してお使いいただくために

---

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

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

また継続的に「製品安全設計基準」の改訂を実施するとともに、「製品安全製造基準」についても安全性担保のため常に改訂を実施しています。

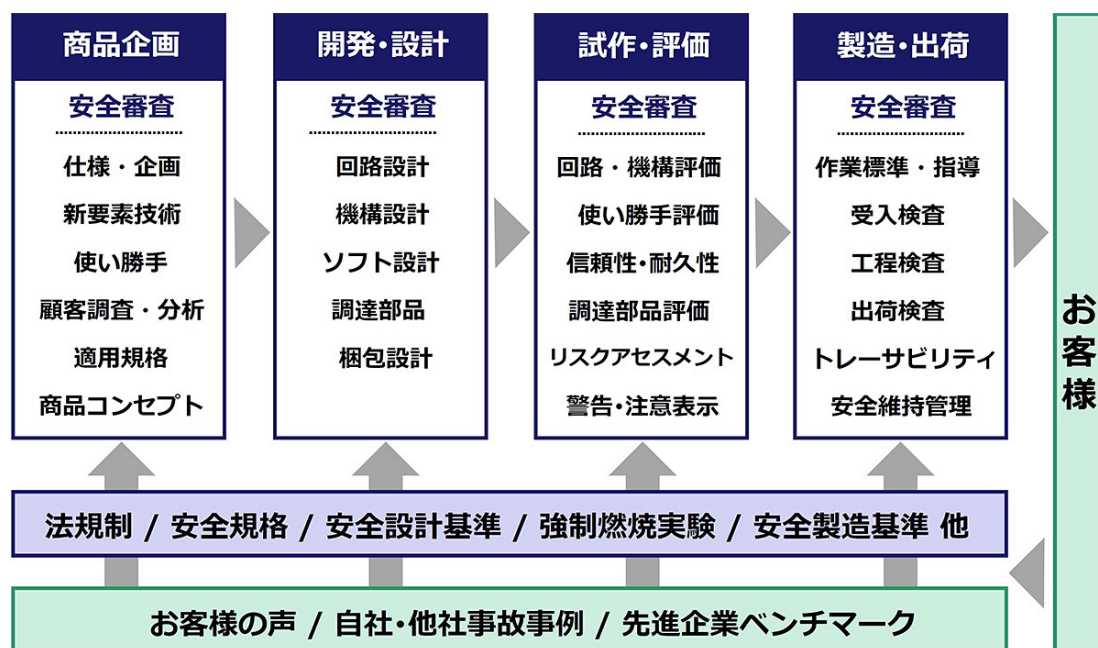
※安全審査：「製品安全設計基準」に基づき設計審査を行うこと。

新技術要素を含んだ製品に対して、「製品安全設計基準」に沿った審査を「お客様視点」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、全て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](#)

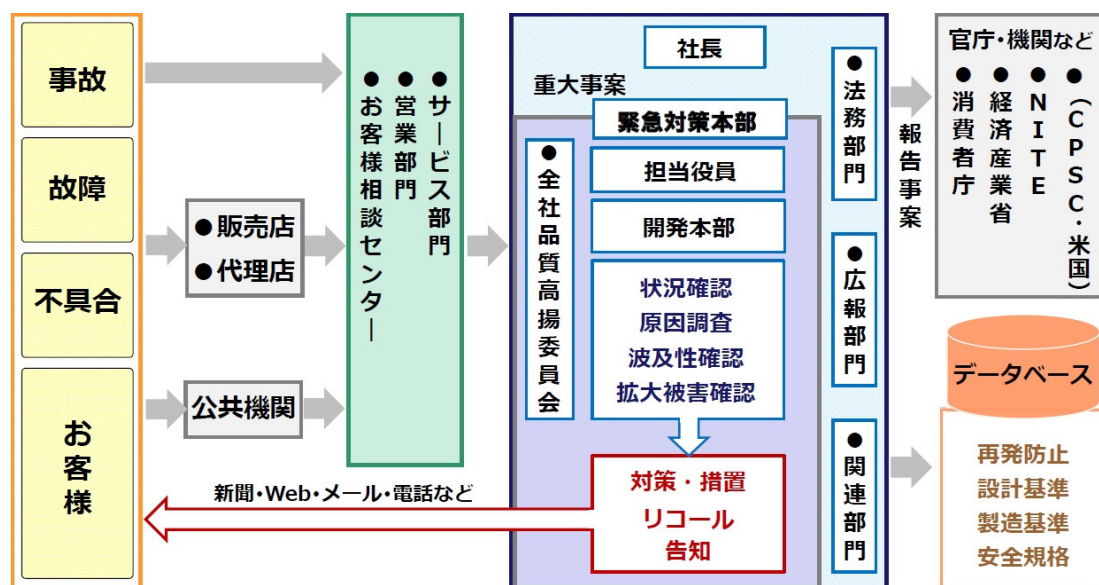
## 製品安全体制



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。

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

## 製品事故・品質問題発生時の対応フロー



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

## 教育・啓発活動

当社の品質を維持するために社員一人一人が品質についての高い意識を持つことが重要です。

全社品質高揚委員会、品質責任者会議、市場QC会議、製造QC会議にて、関係部門が情報共有し、再発防止、未然防止の視点で教育・啓発活動へ取り組んでいます。

## 安全な使用に関する情報提供

### 【製品に関する情報提供】

当社では、お客様に商品やサービスを安全にご使用頂くため適切な情報提供を行っています。

- ①取扱説明書に「使用上の注意喚起」として情報を提供しています。
- ②当社ホームページでも、「重要なお知らせ」に情報を提供しています。

### 【法規制に関する情報提供】

製品の販売国における法規制への適合確認結果を示すマークを適切に表示しています。

2022年度(2022年4月～2023年3月)の実績では各国の法規制に関する法令・自主規制などの違反はありません。

# お客様満足度向上活動

## マネジメント

### 課題認識

近年、お客様はSNSなど様々な情報チャネルを活用し「欲しいものを買う」から「生活の中でどのように活用する」といったお客様意識の変化があり、それに合わせてお客様満足度を向上させる製品・サービスの提供が当社として必要と考えています。

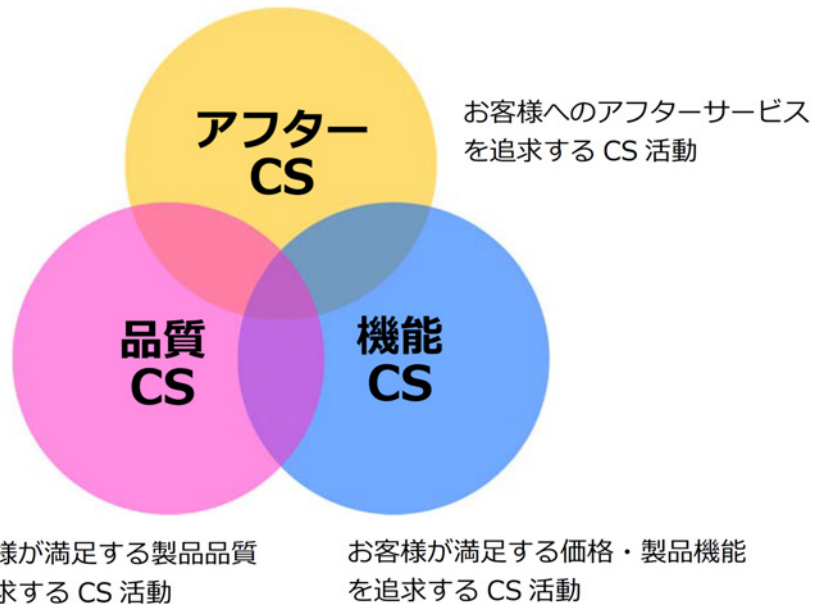


### カシオグループとの関わり

お客様意識の変化により製品の機能だけでは他社製品との差別化が難しくなっています。SNSや様々な情報チャネルから収集されるお客様の声や修理に持ち込まれる製品のデータなどを分析し、関連部門と連携して製品開発へのフィードバックをする事でカシオブランドに対する信頼を高めお客様満足度向上に繋げる事が重要と考えています。

### 方針

当社では創造的な活動を通じてお客様の期待と感動を生み、世界の人々の心と暮らしを豊かにする事を方針としています。製品を使っていただくお客様の安心と信頼を得る為に三大CS活動を通じ、アフターサービス及び製品品質の改善、お客様の声を製品・サービスの改善に役立てる活動に取り組んでいます。



### アフターCS

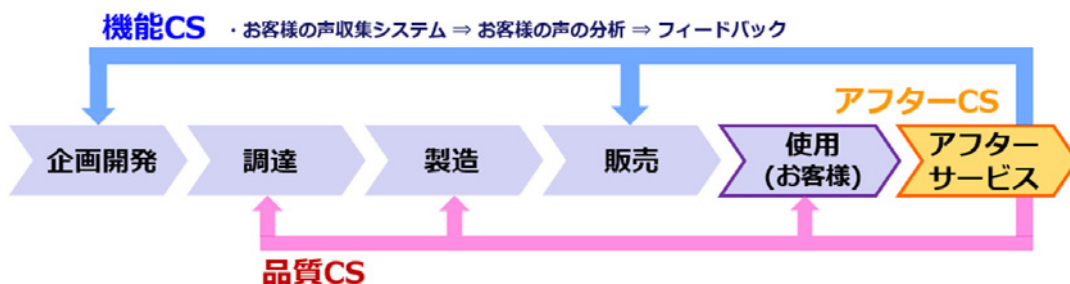
お客様にご満足いただけるアフターサービスを提供するために、製品知識・修理技術・ご相談対応における各種スキルアップに向けた対応スタッフの教育の充実や公的資格修得による応対品質の向上、対応拠点の改善活動に取り組んでいます。

### 機能CS

世界中の「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。

### 品質CS

世界中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。





製品の企画開発からアフターサービスにおいて、使用されるお客様に寄り添い、あるべき姿を想像し、製品開発への改善提案やお客様満足度を高めるサービス提供など、全社で改善活動を実施しています。三大CS活動を基本方針とし、ユーザーファースト視点でお客様の意見を集約、経営層をはじめ社内各部門と連携して情報の共有化を図り、アフターサービスの充実に活かしています。

また、CS本部では2023年7月に、お客様満足についての理解を深めるため、全従業員を対象とした社内向けコンテンツ「お客様満足ガイド」を公開しました。

従業員一人ひとりの役割の中において、お客様満足に繋がる場があることに気づき、そのための活動を実践していけるよう推進していきます。

## 活動実績

---

### お客様相談窓口としての取り組み

---

当社は、カシオ製品に関するお客様からのお問い合わせにお応えするために、1981年に相談窓口を開設しました。

現在も、「お客様相談センター」として、すべてのお客様に生涯カシオファンになっていただくことを目指し、商品知識の習得や応対品質向上に取り組んでいます。あわせて「お客様の声」を社内の関係部門に確実にフィードバックすることで、製品作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。

また、世界各国の現地販売会社に設置されたカスタマーサポートセンターとの相互連携を強化することにより、それぞれの地域に見合った顧客体験価値の向上を図ると共に、現地の「お客様の声」を確実に収集するよう取り組んでいます。

## お客様への「気づかい」の気持ちを大切に

社会動向の変化に合わせて、コミュニケーションスタイルが多様化する中、お客様のニーズに合わせたお問い合わせチャネルの拡充に常に取り組みしており、各チャネルにおいてお客様が期待するサポートを提供できるように努めています。

その取り組みの中では、お客様を敬い、お役に立ちたいと想う「気づかい」の気持ちをもってお客様と接することを重要視しています。同時に、ご質問に単純にお答えするのではなく、お客様一人ひとりとのコミュニケーションを大切にしながら、「お問い合わせの本質」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。さらに、窓口対応に対する満足度調査を定期的実施、改善を行うことで、常に顧客体験価値の向上に取り組んでいます。

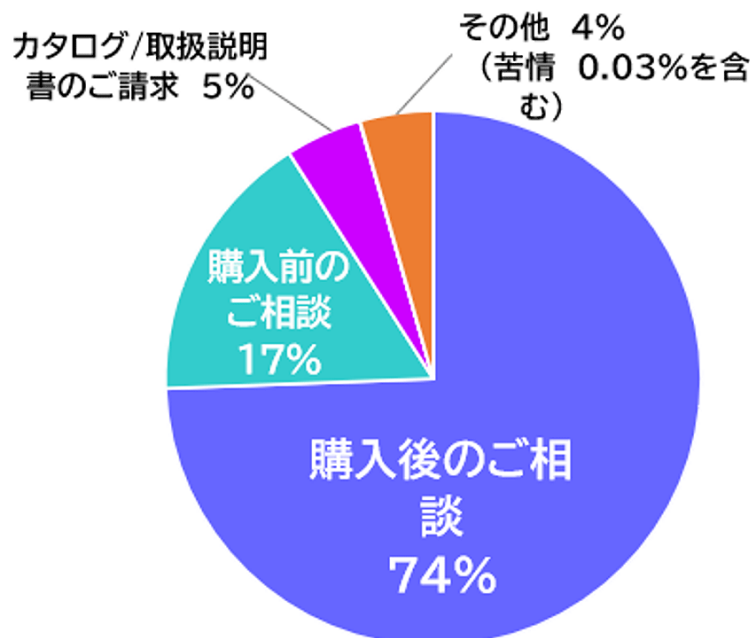
一方、近年、社会問題化しているカスタマーハラスメントに対しては、全社的な対応方針を定め毅然とした態度で臨んでいきます。

## 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お問い合わせやご意見を、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、より良い製品作りやサービスの提供のために活用しています。

あわせて「お客様の声」の分析に基づく、「お客様視点による改善」も積極的に行っています。

特にお客様との重要な接点となっているサポートWebサイトにおいてはお客様が自己解決できるようお客様視点に基づいたコンテンツの提供を進めています。同様に、海外サポートWebサイトについても、現地のカスタマーサポートセンターと連携しながらFAQの拡充を中心に取り組んでいます。



ご相談件数、内容別内訳 (2022年度国内コンシューマ製品)

品目	2022年	
	国内	海外
時計	41.1%	78.7%
教育（電卓・辞書）	9.6%	16.5%
楽器	7.2%	3.5%
その他コンシューマ製品	13.1%	0.6%
システム機器	29.0%	0.7%
計	100.0%	100.0%

ご相談件数、品目別内訳

## 国内CS活動

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

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

### 信頼できるサービス品質

進化し続ける製品機能に即応し、ご満足いただけるサービス品質の提供を実現するため、カシオ製品の修理を担っているカシオテクノでは、国家資格の時計修理技能士検定1級・2級の取得をはじめとした公的資格および専門資格の取得に力を入れています。

また修理技術だけでなく、豊富な商品知識と優れた接客対応能力を持つ従業員を育成し、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。当社では従業員一人ひとりが、高い技術力の習得と心からお客様に喜ばれ信頼される人格形成に錬磨し、お客様に安心と感動を与えるサービスをお約束できるものと考えています。

## お客様の利便性の追求

秋葉原、横浜、名古屋、大阪、福岡の各サービスステーションでは、時計のクイック電池交換サービス（60分程度で完了）や、特に学生の使用率が高い電子辞書に関しては即日返却サービスも提供しています。

また「Web修理受付サービス」では、修理完了品をコンビニエンスストア店舗で受取り可能にするなど、継続してお客様のニーズやライフスタイルに合わせた利便性の向上に取り組んでいます。

## ブランドの価値を高める

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

2022年8月に愛知県名古屋市のMaruei Galleriaでオープンした「G-SHOCK STORE NAGOYA」をはじめ、全国8都市にあるメンテナンスブースでは販売からアフターサービスまで、カシオの従業員が一貫したサービスを提供することで、ユーザーコミュニケーションの活性化を通じたブランド価値向上に取り組んでいます。



G-SHOCK STORE SHIBUYA



G-SHOCK STORE NAGOYA

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

## 海外CS活動

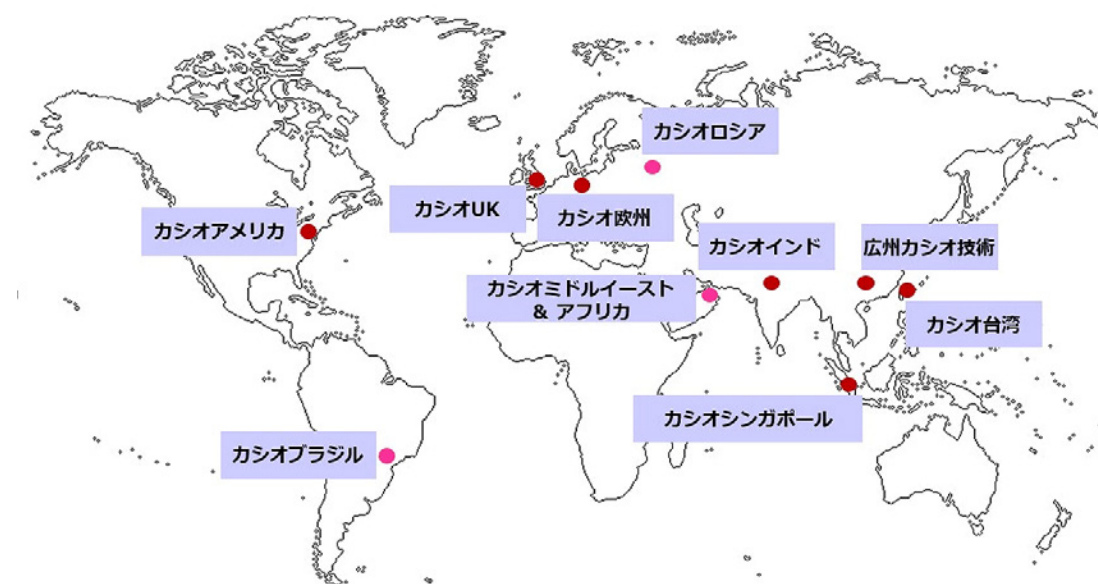
海外におけるカシオ製品のアフターサービスは、海外グループ会社10社および協力会社919社の合計929社で行っています。（2023年3月時点）

世界中のお客様が質の高い修理サービスを受けられるように、修理技術者に対して定期的に技術講習を実施し、修理スキルの向上を図るとともに、各拠点での修理時間、修理品質、修理コストなどを検証し、常に改善に取り組んでいます。

2022年度も世界各地で新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響を受け、アフターサービス活動も制限を余儀なくされる状況でしたが、オンラインを積極的に活用することで拠点の維持、スキル向上に努めました。

引き続き各拠点と連携し、カシオ製品のアフターサービスの拡充に取り組んでいきます。

### 海外グループ会社の修理拠点



中国では、初の試みとしてオンライン技術コンテストを開催し、修理技術・接客を競い合い、協力会社の士気向上と協力体制の強化を図りました。中近東では、ドバイで好評を得たサービス啓蒙活動をUAE周辺国等へ拡大して実施し、営業部門と連携してお客様の満足度向上に努めました。

また、本部においては、海外修理拠点と定期的にリモートQCサークルを開催し、修理作業場の監査等を通じ、各国が抱える課題の解決に取り組みました。

今後も海外拠点のリモートQCサークル活動を通じて、更なる海外修理品質の向上につなげてまいります。



# 知的財産への取り組み

## マネジメント

---

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

知的財産は、人の知的創造活動によって創出した無形の財産であり、目に見える形で占有できるわけではありません。なんらかの方法で保護されなければ、簡単に他人に盗まれたり、真似されたりするリスクを抱えています。多額の研究費を投資して発明を完成させても簡単に盗まれてしまうのでは、投資する意味もなくなるので、投資の減少、それに伴う新技術開発の減少へと向かう恐れがあります。

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、その価値を可視化して守ることでブランド価値の向上につなげることも、企業としてのもうひとつの重要なテーマです。

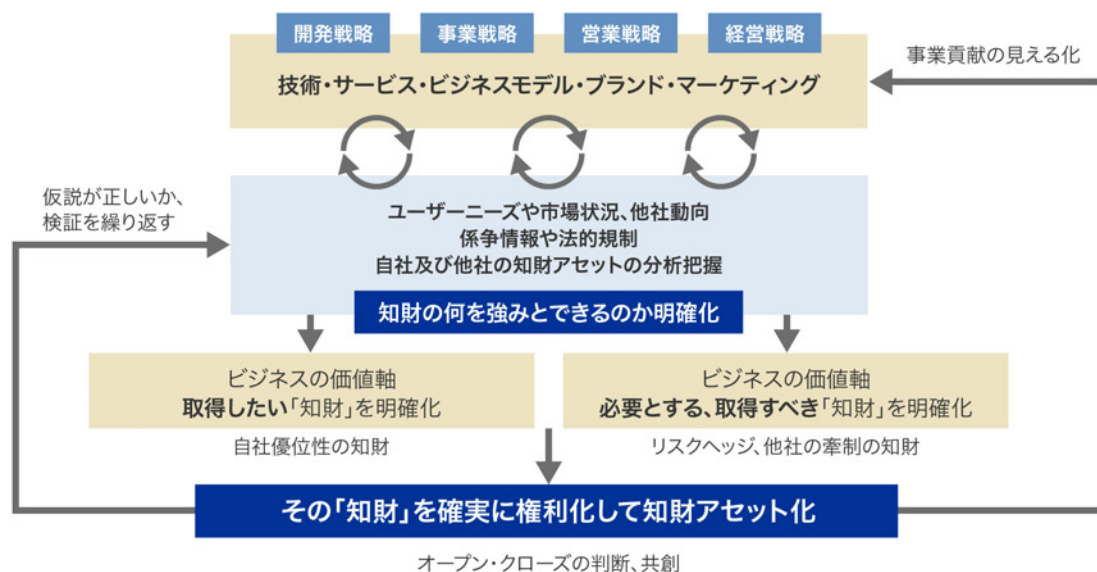
そこでカシオは知的財産活動を経営戦略に沿って技術部門・事業部門と連携させ、将来を見据えた重点技術分野・新規開発商品・サービスについて主要各国を対象として知的財産をグローバルに保護していくために有効な知的財産の出願権利化および権利活用を積極的に推進しています。これらの活動によって事業を守り、企業収益への貢献を目指しています。

## 方針

---

カシオは、「よりそう“攻め”の知財」を行動スローガンとし、中長期的な視点に立って研究開発・デザイン・マーケティング等の現場に寄り添いながら知財戦略を策定し、それらの戦略に基づいて能動的に知財活動を行っています。また、知財戦略を経営戦略や事業戦略と連携させることで、未来につながる価値を創造し、持続的な企業価値の向上を目指します。

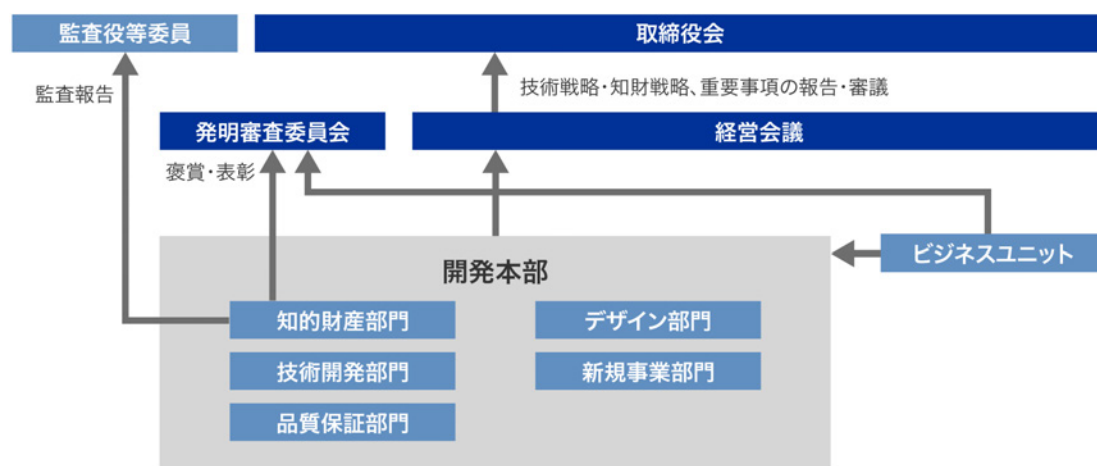
## 知財戦略基本方針



## 体制

知的財産部門は開発本部内に位置しており、日頃から関係部署と連携を密にしながら研究開発・事業活動で生まれる知的財産の資産価値の最大化、有効活用を推進しています。また、全社横断での投資判断・資産管理・評価制度を実現するためのガバナンス体制を構築しています。

### 知的財産に関わるガバナンス体制



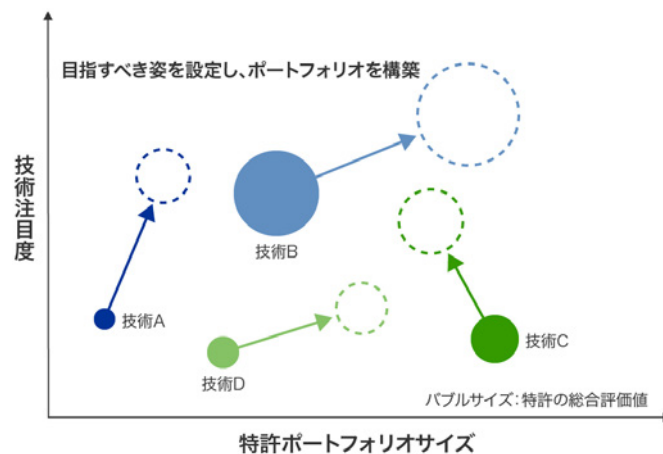
# 活動実績

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

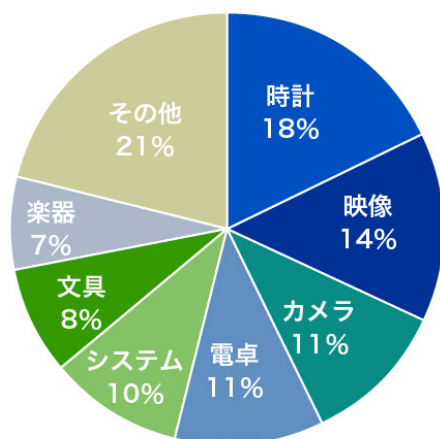
## 1. 特許・意匠・商標の権利化・活用

知財戦略・分析に基づくポートフォリオの構築を積極的に推進しています。特に、特許は技術ごとに保有特許の分析評価を行い、目指すべき姿を設定し、ポートフォリオを構築しています。

単に権利化するだけでなく、事業の自由度の確保（他社からの攻撃を防ぐ）や、他社に対するライセンス供与（クロスライセンス含む）による収益の確保、また、知的財産を事業参入障壁として利用し、他社の参入を排除するなど、企業経営上の競争優位に立つための活動を行っています。

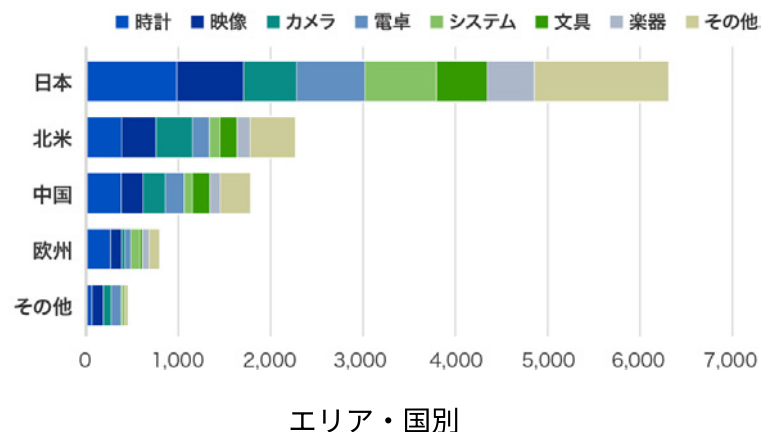


特許権の保有状況（2023年3月31日現在）

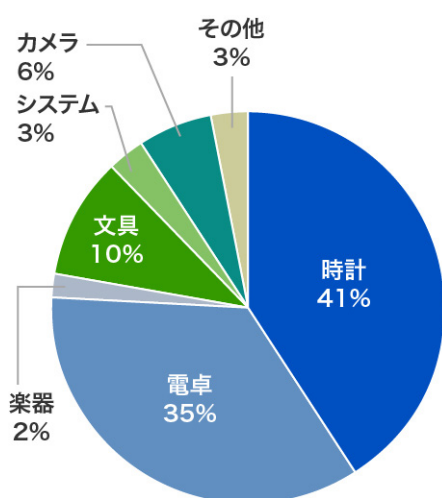


現有効件数: 11,629件

品目別構成比

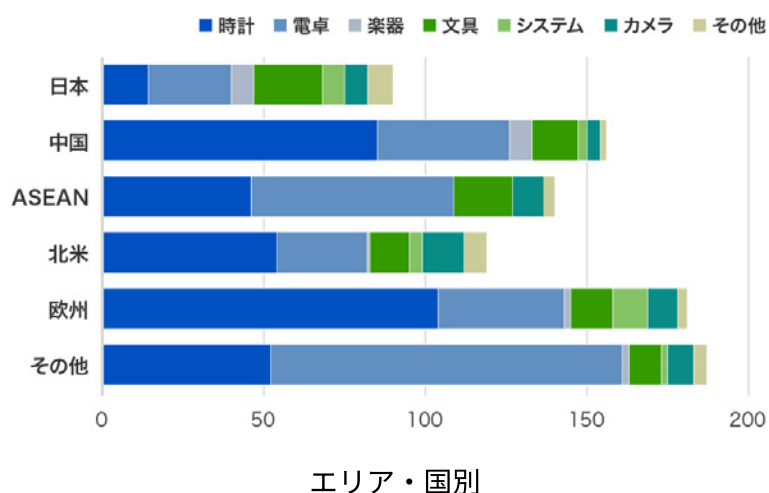


### 意匠権の保有状況（2023年3月31日現在）

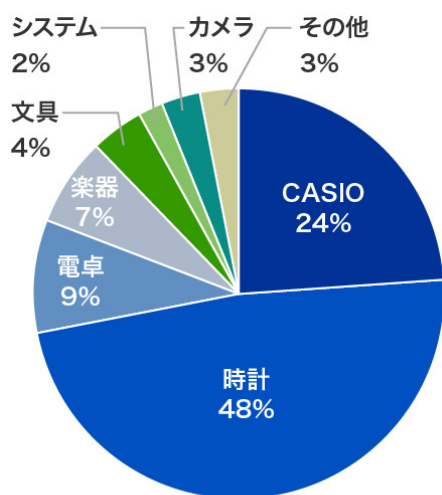


現有効件数:873件

品目別構成比

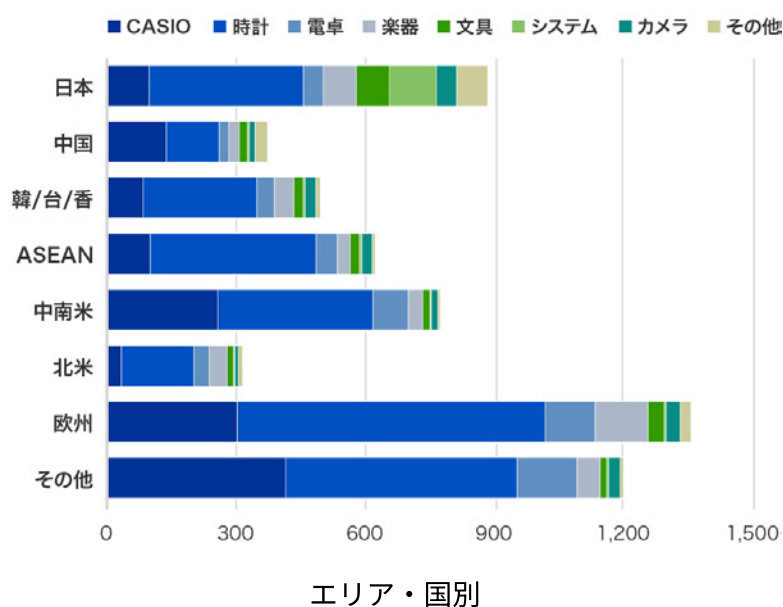


### 商標権の権利化状況（2023年3月31日現在）



現有効件数:6,019件

品目別構成比



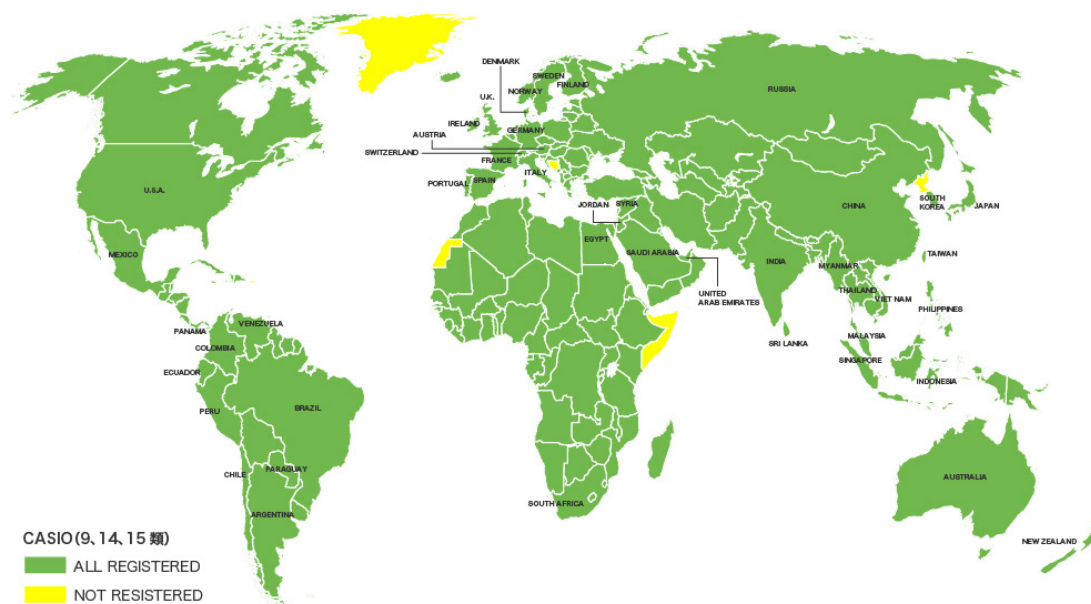
## 2. ブランド・マネジメントにおける知的財産権の活用

### 「CASIO」ブランドの権利保護

カシオは、グローバルな企業活動を円滑に遂行するために、事業品目を中心にワールド192の国と地域において、1,427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（2023年3月31日現在）



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

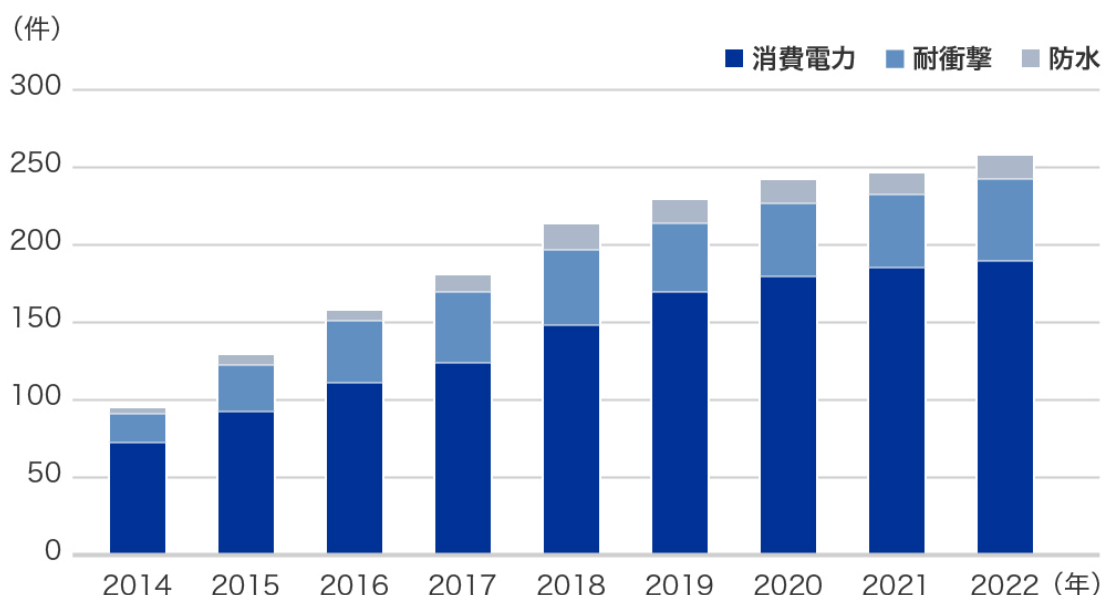


## 「G-SHOCK」のブランディング

「G-SHOCK」は、腕時計がまだ時を知る道具に過ぎない時代に、タフネスウォッチという新たな軸を作り出しました。原点である「タフネス」を支える耐衝撃・防水・消費電力に関する技術は、初代モデルから40年経過した今でも継続して特許保有件数が増加しており、いまだに進化し続けています。

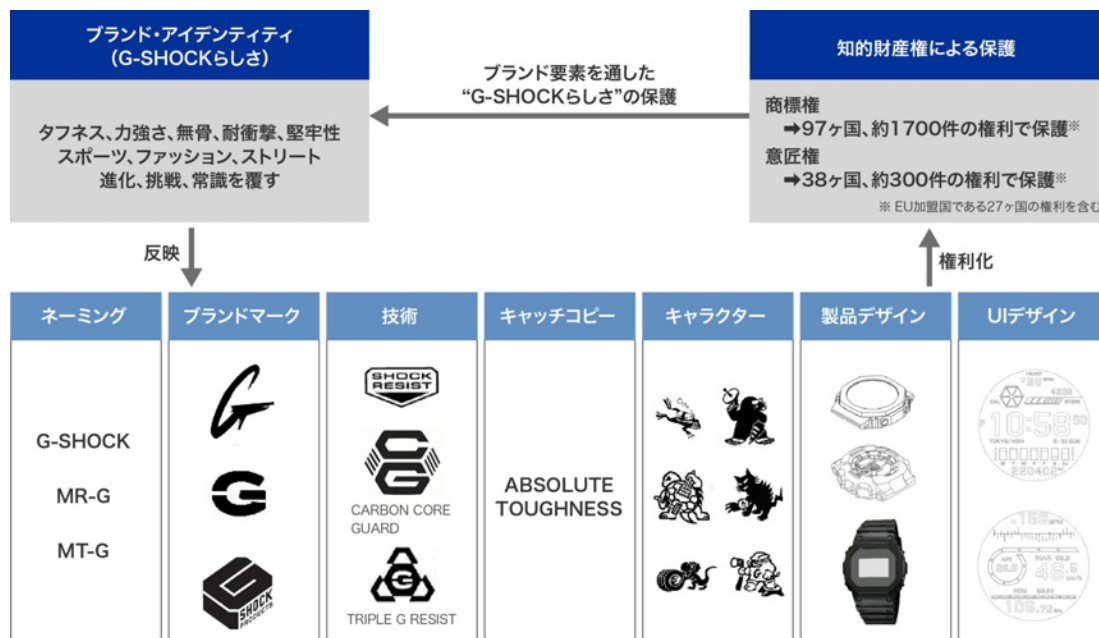
やがて「G-SHOCK」は自分を表現する手段として若者のファッションとともに、時計市場で新たな価値軸に発展しました。1997年度には出荷量の第一次ピークを迎え、模倣品対策を意識した商標権・意匠権登録に注力しました。以降、グローバル化が進み、「SHOCK THE WORLD」に代表されるプロモーション活動など多様な目的に応じて、ブランド・アイデンティティ（「G-SHOCK」らしさ）を反映したブランド要素を多角的に権利化しました。知財ミックスでの差別化を図り、参入障壁を築くことにより、知的財産権は「G-SHOCK」が世界的なブランドに成長する一翼を担いました。

## 「G-SHOCK」タフネス関連特許ファミリー件数



## 「G-SHOCK」年間出荷個数と「G-SHOCK」関連商標出願累積件数の推移





### 立体商標によるブランド価値の見える化

「G-SHOCK」初代モデルの形状は、その形状のみで立体商標として登録されています。カシオはこの形状を半永久的に独占することができ、色や素材に関係なく、当該形状を使用した製品を広く保護することができます。日本においてロゴや文字のない腕時計の形状そのものが登録されるのは初めての事例で、多くのメディアに取り上げられ、より一層の認知を図ることができました。今後も事業戦略と連携しながら、継続して多様な商標権の獲得にチャレンジし、カシオの成長ドライバーである「G-SHOCK」のブランド価値向上を目指していきます。



## ブランド毀損ゼロを目指すリスク管理

カシオは多角的なリスク管理により、カシオ製品・サービスのブランド毀損ゼロを目指して活動しています。お客様とのタッチポイントが多様化する中で、商品企画やマーケティング部門との早期協働によりクリアランス調査を徹底し、他社の意匠権や商標権の侵害リスクを回避すると同時に、商標の適正使用の徹底や冒認出願等への対抗にも注力しています。



## 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。消費者を模倣品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および模倣品取扱業者の摘発、税関での差止め、インターネット上での模倣品の監視および排除、模倣品業者に対する訴訟を行い、今後も、模倣品による被害がなくなるように積極的に対応していきます。

### 3. 特許技監制度

---

優れた知的財産を継続的に創出させるために1994年にスタートした制度です。知的財産力の強化により事業の強化発展を図る目的で、技術理解度が高く、かつリーダーシップがとれる優秀な技術者を、「特許技監」として事業ごと及び技術分野ごとに配置しました。技術者の視点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. 他社の技術動向・開発動向を知的財産部門と共有
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

### 4. 発明褒賞制度

---

カシオは、1968年より、社員の発明・創作の貢献に対する「褒賞制度」を設けており、発明・創作者のインセンティブを高めることで、社内技術者の新技術への挑戦意欲を隆盛する活力源としています。また、法律を遵守する立場から、2005年4月の改正特許法第35条（職務発明）の施行に合わせて、知的財産規程を改訂し、発明者が規程改訂に意見参加できる協議プロセス、発明者が褒賞額について不服を申し立てることができる制度などの環境を整備しました。また、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）とする規程改訂を行いました。さらに、2020年10月に事業貢献する技術開発、発明創出およびデザイン創出の活性化を目的として、褒賞評価の基準等を見直し、発明者・創作者のインセンティブをより高めた褒賞制度への規程改訂を行いました。今後も引き続き、発明者・創作者の要望などを踏まえ、時代や環境に即して規程改訂を行っていきます。知的財産部門はこの褒賞制度に基づき、知財成果を適正に評価し、優秀なエンジニアやデザイナーに対する表彰と褒賞を行う活動を行っています。

### 5. 知的財産教育制度

---

カシオは、社員の知的財産に対する理解・関心を深めるために、知財セミナーの開催や、社内ポータルサイト（知財ポータル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。今後も知的財産権へのリテラシー向上のために様々な教育施策を行っていきます。

# CSR調達推進

## 考え方・方針

### 課題認識

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



### カシオグループとの関わり

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

### 方針

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



## 資材調達方針

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

### 1 公正で公平な取引

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

### 2 法令・社会規範の遵守

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

### 3 環境保全への配慮

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

### 4 お取引先とのパートナーシップの強化

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

### 5 お取引先の選定と取引継続の方針

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

### 6 あるべき価格と品質の確保

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

### 7 私的な関係の禁止

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

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

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

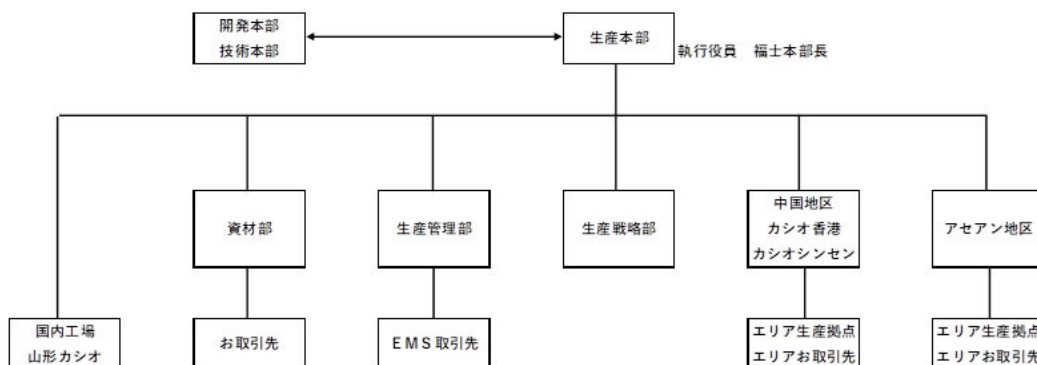
また、定期的なモニタリングの仕組みを導入しており、サプライチェーンでの取り組みをさらに向上させていきます。

> お取引先さまへのお願い

## 体制

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

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



### カシオのサプライチェーン

カシオは、日本、中国地区、アセアン地区で幅広く調達を行っています。

調達金額で見ると、その比率は日本が約35%、中国地区が約51%、アセアン地区が約14%となります。

## 目標と行動計画

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	2022年度の目標とKPI	2022年度実績	評価	2023年度の目標とKPI
CSR調達 の推進	(1) 各拠点・お取引先のCSR教育 中国にて訪問監査実施	各拠点・お取引先のCSR教育 中国およびタイにて訪問監査 8社実施	○	(1) 各拠点・お取引先のCSR教育 中国およびタイにて訪問監査の 実施 延べ12社目標
	(2) CSRアンケートの実施	世界405社のお取引先にCSRア ンケートを実施 405社中404社より回収	○	(2) CSRアンケートの実施 すべてのお取引先に対してCSR アンケートを実施、すべてのお 取引先より回収する

# サプライチェーン・マネジメント

## サプライチェーンでのCSR調達

### 遂行指針の共有

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

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

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

また、2019年より日本においても「事業方針説明会」を開催し、その中で資材調達戦略、方針について説明しました。

これにより、カシオは、世界の主要な調達先との資材調達方針の説明の場を設定し、積極的な情報共有、情報交換を行い相互の密接な関係構築を行っております。



### 日本での事業方針説明会

2019年、お取引先約150社、200名をご招待し、事業方針説明会を開催しました。

しかし、2020年からは新型コロナウイルス感染拡大の影響で開催を見送りました。2023年についても開催は未定ですが、お取引先とコミュニケーションは継続していきます。

## お取引先の声

---



タマパック株式会社

常務取締役執行役員

野谷保夫

タマパックは、長年に渡りカシオ計算機様とお取引をさせて頂いております。カシオ計算機様が開発販売されてきた様々な製品の包装に携わらせて頂き、パッケージ、段ボール箱、包装資材等の設計・製造・仕入れ販売及び人材派遣・請負などを通じてカシオ計算機様と共に歩み、社会に貢献して参りました。

現在は主として、時計のパッケージを弊社の海外拠点より供給させて頂いておりますが世界的なパンデミックにより発生した操業停止、物流の混乱、材料の供給不足、燃料の高騰、為替変動などがサプライチェーンに多大な影響を及ぼしました。幸い、お客様への納入スケジュールに支障は発生しませんでした。今後も更なる体制の強化により、安定供給を継続して参ります。

タマパックのサプライチェーンは、メイワパックスグループの一員として各グループ会社との協業の増加と共に拡大しています。各国の事情に配慮した持続可能性向上の推進と共にグループの方針であるSDGs達成に貢献できるよう製品造りを通じて様々なチャレンジを行っております。

直近の提案では、パルプモールドトレイやパルプモールドパッケージ、綿袋、紙製トレイ等でプラスチック製品から自然素材を採用した製品への代替をご提案し、製品化も実現しております。

今後もタマパックは、事業活動と【CSR理念・方針】に基づく活動が社会とステークホルダーに影響を与えることを認識し、皆様に信頼される企業であり続けるため、継続的監視や改善に取り組み、社会の未来に貢献し、企業価値を高めていくことを目指して参ります。

## 中国での資材調達方針説明会

---

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。

しかし、2020年からは新型コロナウイルス感染拡大の影響で開催を見送りました。2023年についても開催は未定ですが、お取引先とコミュニケーションは継続していきます。

## 遂行管理の徹底

---

CSR調達の遂行状況について確認するため、2007年度より、日本国内の主要なお取引先に対して企業の社会的責任（CSR）遂行に関するアンケート調査<sup>※1</sup>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。

2022年度のアンケート調査は、日本国内では146社の実施に対して145社から回答（回答回収率99.3%）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198社・タイ61社、海外合計259社の実施に対してすべてから回答（2020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、中国とタイの主要なお取引先に対しては、2010年度から、海外拠点で立上げた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。

2020年以降は、中国、アセアンとも新型コロナウイルス感染拡大によりの立入調査を見送りました。新型コロナウイルス感染拡大による活動中断時期もありますが、これまでで主要なお取引先への立入調査をおおむね実施しました。今後さらに、サプライチェーンへのCSR遂行浸透に向けて立入調査を継続します。

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

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

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

> [アンケート項目詳細については、こちら](#) 



## アンケート結果

アンケート依頼 お取引先数 総数405社

全問回答 お取引先数 404社（回答率99.8%）

## CSR項目カテゴリー別回答状況

<中国・タイ>

日本で2017年度より実施しました、これまでの抽象的な5段階評価（例えば、5：十分にできている、3：十分でないができています、1：できていない）という評価基準に対して、2018年よりすべての質問項目に対して具体的に評点ごとの達成レベルを表記して、客観的にお取引先の取り組みの現状を把握していただき、さらなる改善に向けた指針を明確にするものとなりました。

これにより、評価点数は2019年までより低くなっていますが、緊急に対応すべき重大な問題は発見されませんでした。また、お取引先ごとに順次改善すべきポイントを明確にし、改善に向けた取り組みをお願いしました。

### 中国・タイにおける CSR項目カテゴリー別回答

	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）	3.8
I 人権・労働	4.5
II 安全・衛生	4.4
III 環境	4.4
IV 公正取引・倫理	4.4
V 品質・安全性	4.6
VI 情報セキュリティ	4.4
VII 社会貢献	3.7
（合計）	4.3

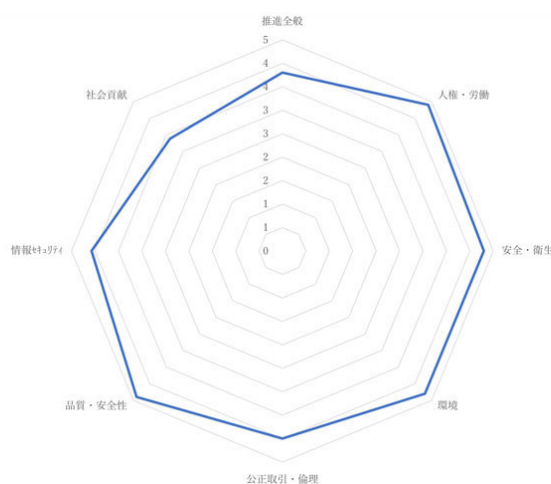


<日本国内>

お取引先ごとに順次改善すべきポイントを明確にし、対話を行って改善に向けた取り組みをお願いしました。

## 日本国内における CSR項目カテゴリー別回答

	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）	3.9
I 人権・労働	4.4
II 安全・衛生	4.3
III 環境	4.3
IV 公正取引・倫理	4.1
V 品質・安全性	4.5
VI 情報セキュリティ	4.2
VII 社会貢献	3.4
（合計）	4.2



### 新規お取引先の選定

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

## お取引先とのグリーン調達の推進

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

詳細については、[こちら](#)

### CSR展開のステップ



## 紛争鉱物問題への取り組み

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

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

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、RMI/GeSI紛争鉱物報告テンプレートを活用して、カシオグループ協働で国内海外のお取引先に対して紛争鉱物に関する調査を行い、2022年度は、452社から回答をいただきました。（回収率99.8%）

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・取り引き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。

## お取引先における温室効果ガス削減

---

カシオは温室効果ガス排出量について、自社の事業活動による排出（スコープ1、スコープ2）と、上流および下流に位置するバリューチェーン全体における排出量（スコープ3）を把握、算定しています。中でも、全体の温室効果ガス排出量の60%以上を購入した物品・サービスにより占めています。この部分の温室効果ガスの削減のため、主要サプライヤーへの温室効果ガス削減の目標設定への働きかけを中心に、バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量の削減活動を推進していきます。

活動の初年度として、2020年度CSRアンケートの中で現状の取り組み状況を確認させていただきました。

2021年度からはさらに、お取引先ごとの温室効果ガス排出量や、実際の取り組み活動の実態確認を進めています。

2020年度の結果を踏まえて、来年度以降の活動方針を定め、毎年PDCAサイクルを回し、全社目標としている温室効果ガス排出量を、2018年度基準で2030年度までに30%削減することを目指します。

# 働きやすい職場環境の提供とダイバーシティ & インクルージョンの推進

## 考え方・方針

### 課題認識

すべての企業活動における経営資源の中で、最も重要なのは「人材」です。厳しい企業競争に打ち勝ち、カシオがより拡大発展していくためにも、この「人材」という経営資源の価値を常に最大化していく必要があります。

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



### カシオグループとの関わり

カシオグループは約10,000名の従業員が在籍し、多様な個性や能力を持った人材がいます。カシオがより拡大発展していくには、こうした人材の力を最大限に発揮できる環境を提供し続ける事が必須課題となります。

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

## 方針

---

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

「カシオ創造憲章」実現のために「カシオビジネスコンダクトガイドライン」にて以下が定められています。

### 従業員の多様性を尊重し、働きやすい職場環境を構築します

1. 従業員の多様性を受け入れ、それを融合してより良い職場環境を創造します
2. 公平・公正な評価を行い、チャレンジ精神旺盛で活気のある人材を育成します
3. 健康を保持・増進する取り組みを行い、働きやすい職場を整備します

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

## テーマ

---

### 新しい企業風土確立に向けた人事改革

経営戦略との連動により、持続的成長と発展を遂げるための企業風土確立に向けて、以下3点を基本理念に人事改革に取り組み、組織と人材の活性化を推進してきました。

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

### 人的資本への投資

2023年度は価値創造に向けた人的資本経営の一環として、以下4点に取り組みます。

1. 健康経営の推進
2. 組織能力の担保
3. 自律人材の育成
4. マネジメント強化



## 目標と行動計画

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

テーマ	KPI	2022年度の目標	2022年度実績	評価	2023年度の目標	2030年度の目標
健康経営の推進	①出産・育児に関わる休業・休暇	男性の出産・育児に係る休業・休暇の取得率50%	78.2% ※男性の育児休業取得率(正社員)：52.1% ※女性の育児休業取得率(正社員)：94.4%	◎	80%	男女ともに100%(実質)
	②定期健康診断再検査受診率		78.6%	-	80%	80%
	③適正体重維持者率		69.7%	-	70%	70%
	④喫煙率		13.3%	-	13.1%	10%
自律人材の育成	⑤キャリア研修カバー率(正社員)		30.1%	-	38.2%	95%
	⑥ジョブチャレンジ実施延べ経験人数	(2023年新規追加のためなし)	124人	-	146人	300人
マネジメント強化	⑦次期役員候補育成人数		4人	-	10人	50人
	⑧次期女性所属長候補育成人数		7人	-	17人	90人
	⑨管理職に占める女性の割合		6.7%	-	7%	10%
	⑩正社員の男女の賃金の差異		74.6% ※全ての労働者：66.0%	-	75%	80%
他	⑪新卒女性採用比率	25%以上	2023年4月入社52名中、女性16名(31%)	◎	25%以上	25%以上
	⑫障がい者法定雇用率	連結2.3%以上	連結2.46%(2023年4月現在)	◎	連結2.5%以上	連結2.7%以上

# 人材活用と職場環境の整備

## ダイバーシティ & インクルージョンと働きやすい環境づくり

性別、国籍、年齢、障がいの有無を問わず、全従業員がやりがいを持って、イキイキと働いている状態を実現し、多様な価値観の集まる環境でイノベーションを創出する為に、ダイバーシティ & インクルージョンの取り組みを実施しています。

### 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、女性のマネジャー数は2022年度は21名、6.7%となりました。

2022年からは女性のマネジャー候補の育成を目的とし、リーダークラス的女性社員を対象とした研修を開始しました。今後も女性活躍推進に関するさまざまな施策を全社的に継続的に実施し、キャリア形成支援を積極的に推進していく予定です。

また、「毎年、新卒採用の女性比率を25%以上とする」という目標を継続し、女性への積極的PR等を行うことにより、女性応募者を拡大していきます。



### 女性マネジャー数および比率推移（カシオ計算機）

年度	2018	2019	2020	2021	2022
女性マネジャー数	10	11	14	18	21
女性マネジャー比率	2.7%	3.6%	4.5%	5.7%	6.7%

## 障がい者の雇用・活躍支援

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

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

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

また、2021年4月より屋内型農園での雇用を導入し、2023年7月からはさらに農園数の拡充を行っております。これは、従来のオフィス環境では就労が困難であった方への機会の拡大、自立支援を目的としたもので、カシオグループとしてこれまで以上に、やりがいをもってイキイキと働き、活躍していただける社会の実現に貢献をしていきます。

### 障がい者雇用率推移（カシオ計算機）

障がい者雇用率をさらに高めるために、採用強化を推進しています。

	2019年4月1日	2020年4月1日	2021年4月1日	2022年4月1日	2023年4月1日
カシオ計算機	1.88%	2.08%	2.35%	2.28%	2.24%
国内カシオグループ	1.99%	2.14%	2.29%	2.33%	2.46%

## 外国籍従業員の活躍支援

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



メニューの英語表記（下段）と  
豚のマーク（右上）



お祈り部屋

## 高齢者の活躍促進／高齢者への生活・就業支援

カシオでは、60歳に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／エルダー社員制度」があります。「シニア／エルダー社員制度」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、シニア／エルダー社員が今までに培ったスキル・ノウハウを活かして、カシオグループの中でさらに活躍することができる職場作りを進めています。また、介護と仕事の両立なども考慮に入れ、勤務時間短縮や勤務日数を変えられるなどの柔軟な勤務形態があります。

### シニア／エルダー社員任用時の役割明確化

役割期待を明確化し役割や職責に応じて格付し、その格付に応じて処遇が決まります。これにより、活があり貢献度の高いシニア／エルダー社員に報いるメリハリの効いた処遇を実現しています。

### セカンドキャリアを見据えた自律的キャリア形成支援

役職定年やシニア／エルダー再雇用後の役割・処遇変化後も、引き続き従業員がイキイキと働くためには、その変化に直面する前に、先を見据えたキャリアプランを描き、準備をすることが必要であると考えています。

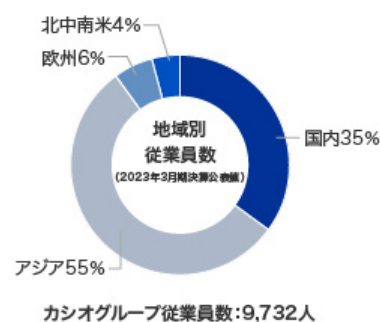
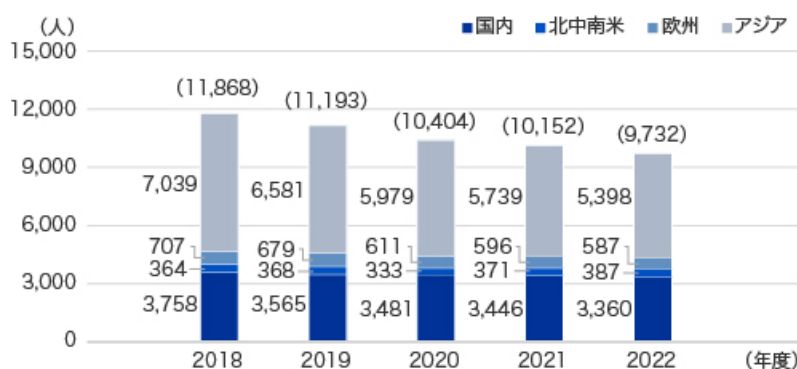
そのため、今後のキャリアを自律的に描き、その実現のために必要なことを考えるキャリア研修を設けています。

また、社外での活躍を希望する社員には、セカンドキャリアの各種支援も行っています。

## 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。

### 国内外社員数（グローバル比率） ※正社員



## 開かれた採用への仕組み

カシオは、「カシオビジネスコンダクトガイドライン」に基づき、一人ひとりの人権・人格を尊重し、性別・信条・宗教・人種・社会的身分や障がいなどにかかわらず、働く意欲のある方を受け入れています。

また、就職活動時期の早期化による学業への影響を最小限にとどめるため、政府の就職活動スケジュール指針に基づきながら、以下の取組みを実施し、多くの学生への機会提供に努めています。

- ・ 日本各地の大学に赴いて任意参加の説明会の実施
- ・ 居住地に縛られず参加できるWEB媒体での会社紹介セミナー動画の公開
- ・ 大学の年次に関わらず参加できる短時間の仕事体験プログラムの実施

### インターンの実施

カシオは、学生の就職活動期間中に、「働く」とはということなのか、「仕事」とは何なのかを理解してもらうことを目的とし、職場受け入れ型のインターンを実施しています。また、コロナ禍以降はオンラインでのインターンを整備し、学業に影響のないよう、短時間で「仕事」を理解してもらうようなプログラムを実施しています。

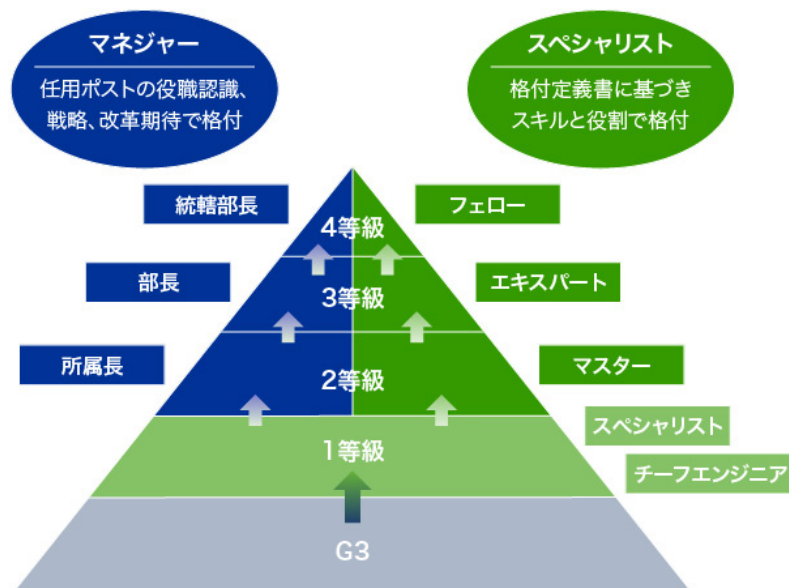
## 公正な評価・処遇の実現

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

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

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

幹部社員の格付制度については、2021年度に改定を行い、マネジャーだけでなくスペシャリストとしてのキャリアも具体的にイメージできるよう各格付のスペシャリストの役割／スキルを明確にしました。全職種共通定義表を充実するとともに、職種別の定義表も明確にしました。また、混在していたスペシャリスト呼称も整備しました。





評価制度においては、2019年度に刷新しました。

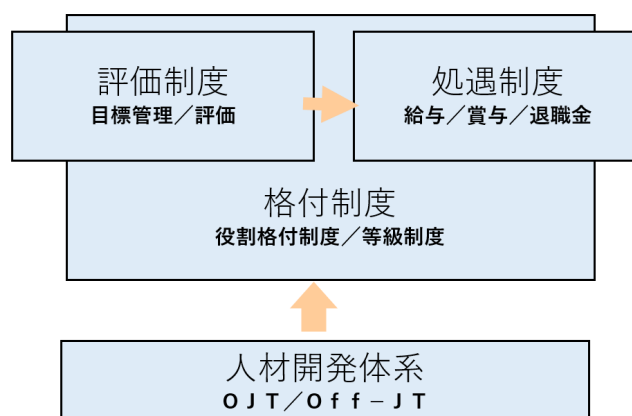
これまでの評価は、半期評価が通期評価と連動をしており、昇給や昇格にも反映されていましたが（単軸）、多様な人材の評価を必要とする現在、評価にメリハリを効かすことが困難になってきました。

そこで新しく、挑戦意欲、行動改革を促進する「複線化」の評価を導入しました。

2020年度には、国内グループ会社にも展開しており、カシオグループとしての統一化を進めています。

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

## 主要人事制度



## 公正な評価・処遇のための教育

評価結果については年2回全社員に対して評価面談を実施しています。制度をより公正かつ適正に運用するために新任所属長に対し評価・面談に関する研修受講を必須とし、マネジメントスキルの向上に努めています。

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

## 社員情報データ

### 国内社員数（2023年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	1,996	632	2,628 (78%)
女性	529	207	736 (22%)
計	2,525	839	3,364

(参考)

非正規雇用	683	535	1,218
-------	-----	-----	-------

### 国内新卒採用者数（2023年4月1日）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	36 (69%)	6	42
女性	16 (31%)	1	17
計	52	7	59

### 国内中途採用者数（2022年4月1日~2023年3月31日）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	67 (74%)	6	73
女性	23 (26%)	3	26
計	90	9	99

### 国内平均勤続年数（2023年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	18.5	20.3	18.9
女性	13.8	23.9	16.6
計	18.2	21.1	18.4

## 国内平均年齢（2023年3月末）

	カシオ計算機	国内グループ会社	計
男性	47.2	48.6	48.6
女性	42.2	49.4	44.2
計	46.2	48.6	46.8

## 社員定着率（カシオ計算機、中途入社含む正社員入社3年後）

	2022年3月末	2023年3月末
定着率	88.9%	94.6%

## ワーク・ライフ・バランス支援の取り組み

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

### 時差勤務制度の導入

2020年より「在宅勤務」「時差勤務」「セルフBIZ」を導入しました。「時差勤務」は、社員の健康およびワーク・ライフ・バランスを向上させることで、業務に集中できる時間を確保し、パフォーマンスの最大化を図ることを目的としています。また、「セルフBIZ」の導入により、服装規定を「各自がTPOに合った服装を選択する」というガイドラインに統一しました。

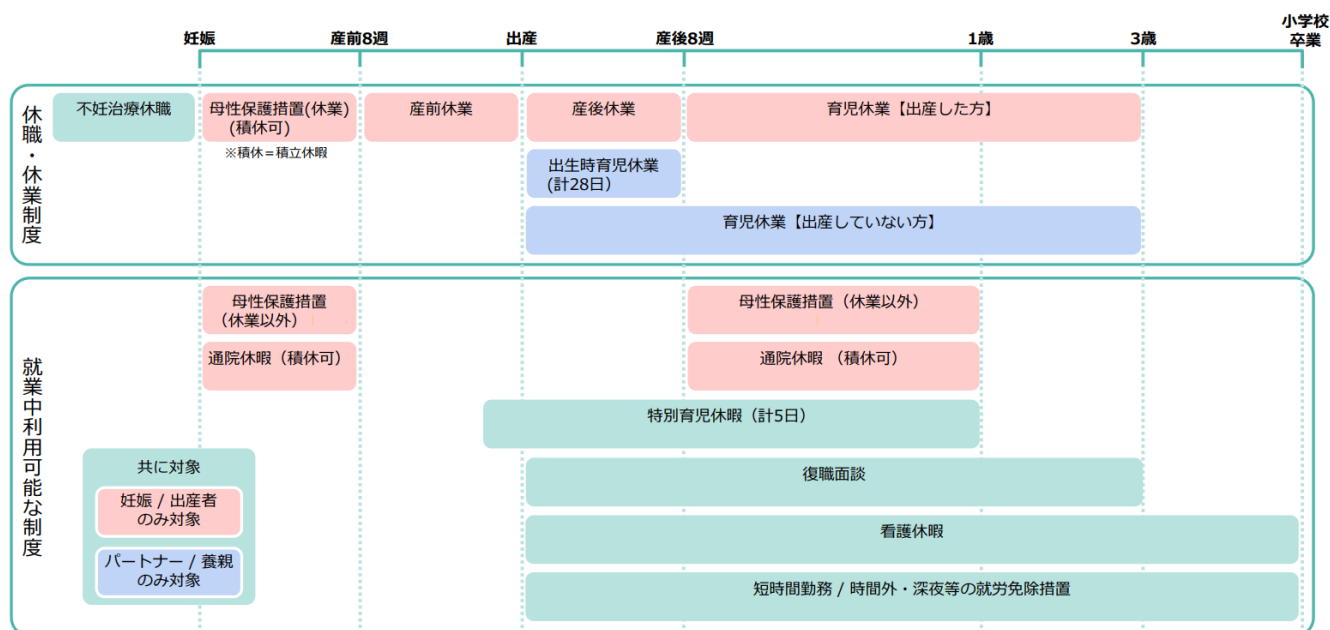
### 副業・兼業の導入

2020年3月から柔軟性ある多様な働き方のひとつとして、副業・兼業制度を導入しました。全社員を対象に、業務委託契約や個人事業主として勤務時間外の「副業」を解禁し、50歳以上の社員については、他社に雇用されて勤務する「兼業」を週2日まで認めています。自身のスキル向上や自律性・自主性の伸長、活躍の場を広げるものとして活用されています。

### 仕事と育児の両立支援

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

## 育児支援制度の仕組み（カシオ計算機）



## 仕事と介護の両立支援

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

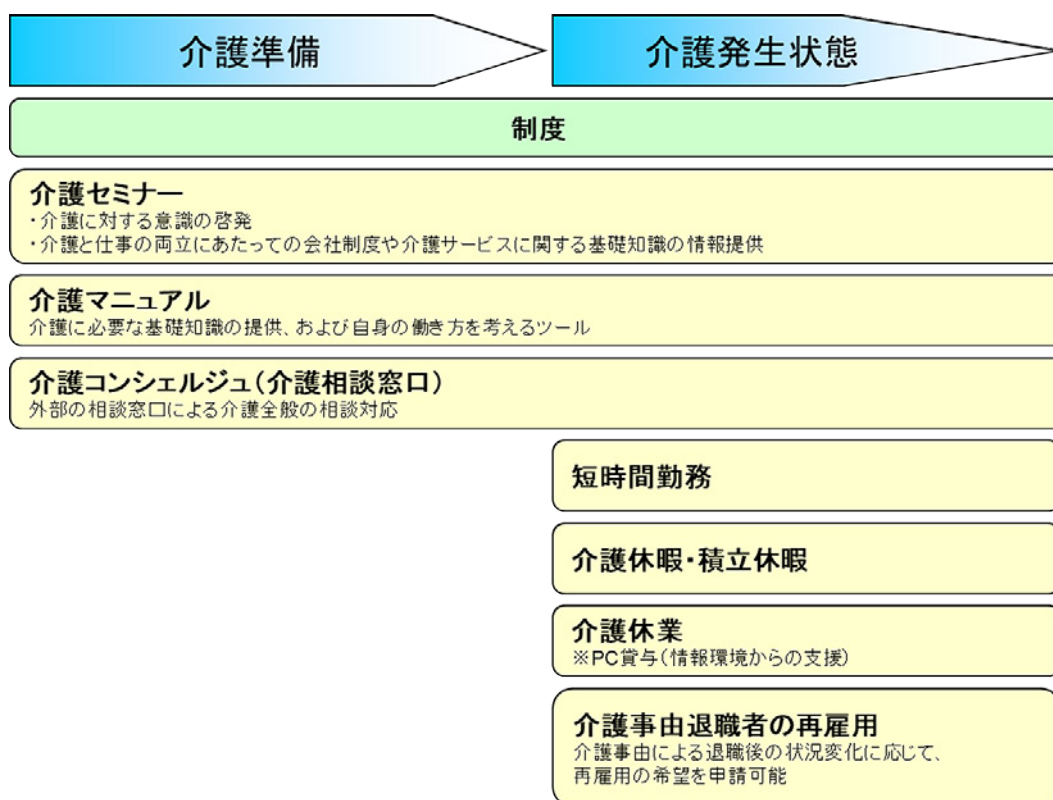
その取り組みの一つとして、Web介護相談があります。介護が必要になった場合の相談窓口で「誰に相談したらいいかわからない」「ほしい情報がどこにあるかわからない」等さまざまな悩みを相談、解決します。

### 主な相談内容

- ・介護保険について
- ・介護施設・住まいについて
- ・在宅介護について
- ・家族関係について

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

## 介護支援制度の仕組み（カシオ計算機）



## 育児・介護関連の休業・休暇取得人数および取得率（カシオ計算機）

取得人数および取得率（）内は男性					
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業制度	17(6)	24(10)	19(4)	26(16)	41(24)
育児休業取得率（女性）	84.6%	116.6%	88.2%	125.0%	94.4%
育児休業取得率（男性）	15.3%	23.2%	9.5%	34.7%	52.1%
介護休業制度	4(3)	1(1)	1(0)	0(0)	1(0)
育児・介護による短時間勤務	92(2)	101(1)	89(1)	138(0)	78(0)
看護休暇	21(2)	20(1)	4(1)	10(4)	9(3)
介護休暇	6(5)	9(5)	11(9)	11(7)	12(5)

※ 育児休業取得者数及び取得率は臨時従業員を除く

※ 育児休業取得率は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（1991年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（1991年労働省令第25号）第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出

## 各種休業・休暇制度

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

## 年次有給休暇取得率（カシオ計算機）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
有給取得率	70.4%	73.1%	59.1%	62.8%	62.5%

## 生産性向上の取り組み

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

## 時間外実績／年間総労働時間推移（カシオ計算機）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
時間外労働時間（1カ月平均）	17.9時間	17.2時間	16.0時間	18.2時間	18.1時間
年間総労働時間	1,891時間	1,869時間	1,896時間	1,914時間	1,903時間

※ 2020年度は各種休暇の取得が減少し、年間総労働時間が増加



## 労使間のコミュニケーション

カシオではユニオンショップ協定を締結しており、管理職や経営に携わる社員以外は、原則全員労働組合に加入しています。経営層と労働組合の定期的なコミュニケーションを通じて、従業員の経営参画の意識向上と、労使の緊密な意思疎通を図っており、良好な労使関係が維持されています。労使間コミュニケーションの中心となるのが、年4回（2月、5月、9月、11月）開催される「労連労使協議会」です。ここでは、カシオグループ全体を対象とした会社業況や労使の意見交換が行われます。さらには、各種労使協議会を設けて、人事制度の円滑な運営に取り組んでいます。

また、人事労務関連の制度改廃については、労使協議した上で実施することが、労働協約で定められており、労使双方の課題認識を共有し、十分な期間をも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）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全社員に対する割合	65%	64%	67%	67%	65%
管理職を除く割合	97%	96%	97%	98%	97%

# 人材育成

## マネジメント

### 社会的背景

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

関連するSDGs

8 働きがいも  
経済成長も



### 方針

「社員の持続的成長（育成）こそが、企業の持続的価値向上につながる」という考え方から、社員それぞれが自律的に必要なスキルを得られるような体制を整備し、社員個人の成長を支援していきます。特に、各年代のキャリアの節目でキャリア研修や面談の実施、スペシャリストとしてのキャリアを支援する研修の充実、上司の業務支援やキャリア支援向上のための研修を充実するなど、社員のキャリア形成支援の取り組みを行っています。

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

2023年度は価値創造に向けた人的資本投資の内、人材育成分野では、組織能力の担保、自律人材の育成、マネジメント強化を重点的に実施いたします。

### 体制

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

# 活動実績

## 人材開発体制の概要

### 人材育成体系

	OJT	キャリアサポート制度	OFF-JT																		
			階層別研修		選抜制研修	スキルアップ支援	テーマ別														
			世代	格付/役職																	
専門職	4等級																				
	3等級																				
	2等級																				
	1等級																				
一般職	G3																				
	G2																				
	G1-2																				
	T																				
シニア社員																					

カシオの人材開発は求める人材像（「創造性」「コミュニケーション」「自己実現」の3つ）を軸に、その要素を盛り込んだ各施策・制度を整備しています。

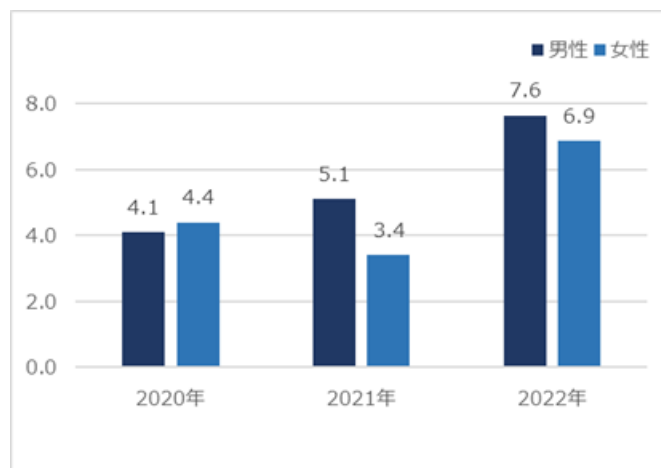
人材開発体系は、OJT（実務を通じたスキルアップ）を中心とし、Off-JT（研修制度）を補完的な位置付けとしています。また、社内格付制度の全階層に対して、必要な育成施策を実施し、常に改善・拡充に努めています。

また、社員一人ひとりが自律し、やりがいをもってイキイキと働くための「キャリアサポート制度（後述）」や、年に一度、自身のキャリアを棚卸しする機会を設ける等、自らキャリアを描いていけるサポートをしています。

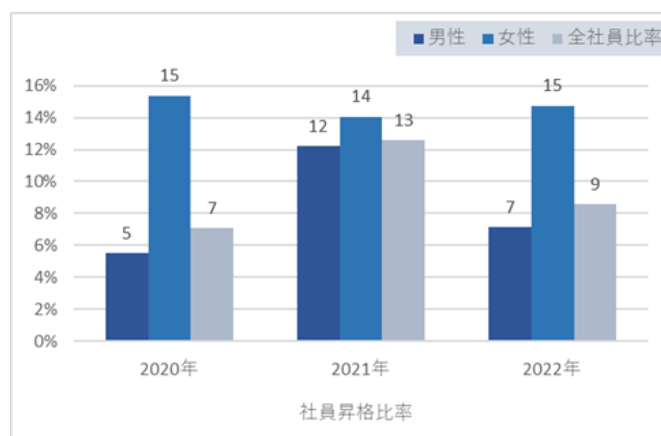
### 年間平均研修時間（カシオ計算機）

2022年度の年間平均研修時間は、男性7.6時間、女性6.9時間となっています（2021年度は男性5.1時間、女性3.4時間）。2022年度は、キャリア研修をはじめ、ダイバーシティ研修、幹部候補育成研修について、充実させる取り組みを行いました。2023年度は引き続き経営方針に沿った人材育成に向けて研修の充実を図り、研修時間を確保していきます。

## 平均研修時間



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



## 人材の活用と育成に関する点検・検査

各研修終了後に、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。

また、キャリアプラン（後述）にて、社員がキャリアを棚卸し、今後のキャリア希望を登録できる仕組みを用意しており、その内容は人員配置への活用、次年度以降の研修企画・改善に活用しています。

## 2022年度の総括と今後の課題

2022年度の重点施策として、ダイバーシティ研修の充実、キャリア研修の強化、幹部候補育成研修強化の取り組みを行いました。

ダイバーシティ研修では、所属長向けコーチング研修にダイバーシティの要素を盛り込み、異なる背景を持つ社員間の相互理解を深める機会を提供しました。また、全社員に向けてアンコンシャスバイアス研修を実施し、潜在意識に潜む偏見や先入観に対する理解を高めました。キャリア研修においては、これまでに実施してきた30・40・49歳キャリア研修に加え、新たに55歳キャリア研修を導入し、社員のキャリア形成支援を強化しました。幹部候補育成研修においては、所属長向けに加え、部門長と女性リーダー向けに異業種交流研修を実施し、将来の幹部候補としての成長を支援しました。

2023年度は価値創造に向けた人的資本投資の内、人材育成分野では、組織能力の担保、自律人材の育成、マネジメント強化を重点的に実施いたします。組織能力の担保については、DX（デジタルトランスフォーメーション）教育の推進に力を入れ、急速に変化するビジネス環境に適応するためのスキルと知識を社員に提供していきます。

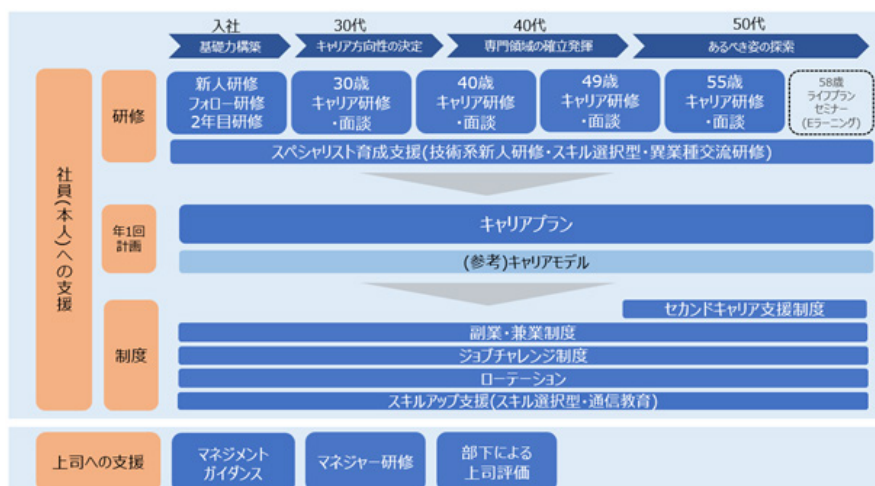
自律人材の育成については、キャリアサポート制度の充実を図ります。

マネジメント強化については、役割／格付別などターゲット層に応じた施策を推進し、全社のマネジメントレベル向上を図ります。

## 主な制度の紹介

### ■キャリアサポート制度

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



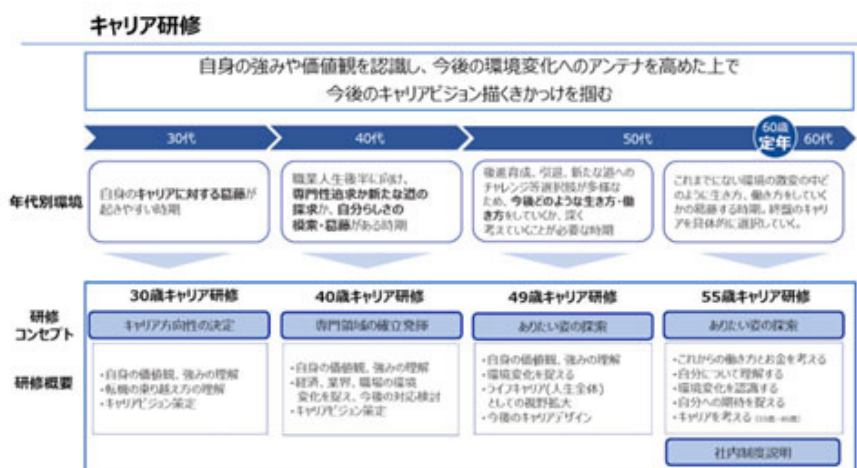
## 【キャリアプラン】

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

## 【キャリア研修】

社員が各年代のキャリアの節目（30歳、40歳、49歳、55歳）で自身を見つめ直し、働き方を考える支援として、キャリア研修とキャリア面談を実施しています。新たに2022年度から55歳研修を追加しました。

なお、2022年度は268名がキャリア研修を受講し、正社員に占めるキャリア研修カバー率は30.1%となります。今後も継続的に実施し、キャリア形成の支援を促進していきます。



## 【スペシャリスト育成支援】

スペシャリストとしてのキャリアを支援するために、専門性を高めるための研修を実施しています。特にエンジニアに対しては、新人研修時に技術基礎スキルの習得を目的とした集合研修やデザイン思考ワークショップを実施し、基礎力構築を図っています。

また、自身の技術領域の必要スキル獲得のため、スキルアップ支援施策（専門スキル）を実施しております。必要な科目を約600コースから選択受講できる体制を整備し、専門性向上の支援を行っています。このほか、選抜型の異業種交流研修を実施し、他社のエンジニアとともに課題に取り組むことで、視野の拡大や成長スピードを加速するための支援を行っています。

### 【幹部候補育成研修】

幹部候補育成を目的に、部門長・所属長・女性リーダー層を対象に、異業種交流マネジメント研修を実施しています。

部門長・所属長向けの研修では、経営者に必要な視座、マインド、マネジメントスキル獲得に向けたプログラムを実施しています。女性リーダー層に対しては、リーダーとしてのマインドの醸成とリーダースキル向上を図るプログラムを実施しています。いずれも異業種交流を通して視座・視野の拡大を促し、社外の人脈を形成することを目指しています。

2022年度は、上記幹部候補育成施策を通じ、次期役員候補4名、次期女性所属長候補7名の育成を行いました。

### 【マネジャー研修】

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

### 【ジョブチャレンジ】

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

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

2022年度は31名が本制度を利用し、合計利用者数が124名となりました。

### 【セカンドキャリア支援】

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

### ■新入社員研修／1年目年間研修／2年目研修

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

特に新入社員には年間を通して研修を実施しています。その効果を高めるためOJT担当者、新人配属先所属長向けの研修も実施しています。



## ■スキルアップ支援施策

社員が業務遂行に必要と感じるスキルを自律的に選択し、習得する事を目的として制定したものです。スキル選択型研修と通信教育を準備しています。スキル選択型研修は、社外公開講座のさまざまな研修コースから選択することができます。対象とするスキルは「専門スキル」「思考スキル」「対人スキル」の3系統に分類されています。なお、2020年度より、若手社員を計画的に育成するため、若年層に必要なスキルを体系化し、新卒入社1年目～5年目の社員に、スキル選択型研修の年1回の受講を義務付けています。

また、2023年度からは動画学習を導入し、自律的な学びを強化していきます。

## ■TERAKOYA

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

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

## ■テクノパワー

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

## ■社内セミナー

社外の先端技術の第一人者や革新的な製品開発・事業創造を成し遂げたイノベーターによる講演会です。主に技術開発者に対して、技術動向やトレンドの理解/開発マインドの高揚・挑戦意欲の醸成を図ること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ための発想法、近年は技術トレンドに留まらず多面的な視点から選定し、開催しています。

## ■適材適所の実現

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

## ■グローバル人事戦略

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

### 目指すべきグローバル人材像

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

### 海外赴任者役割基準の構築

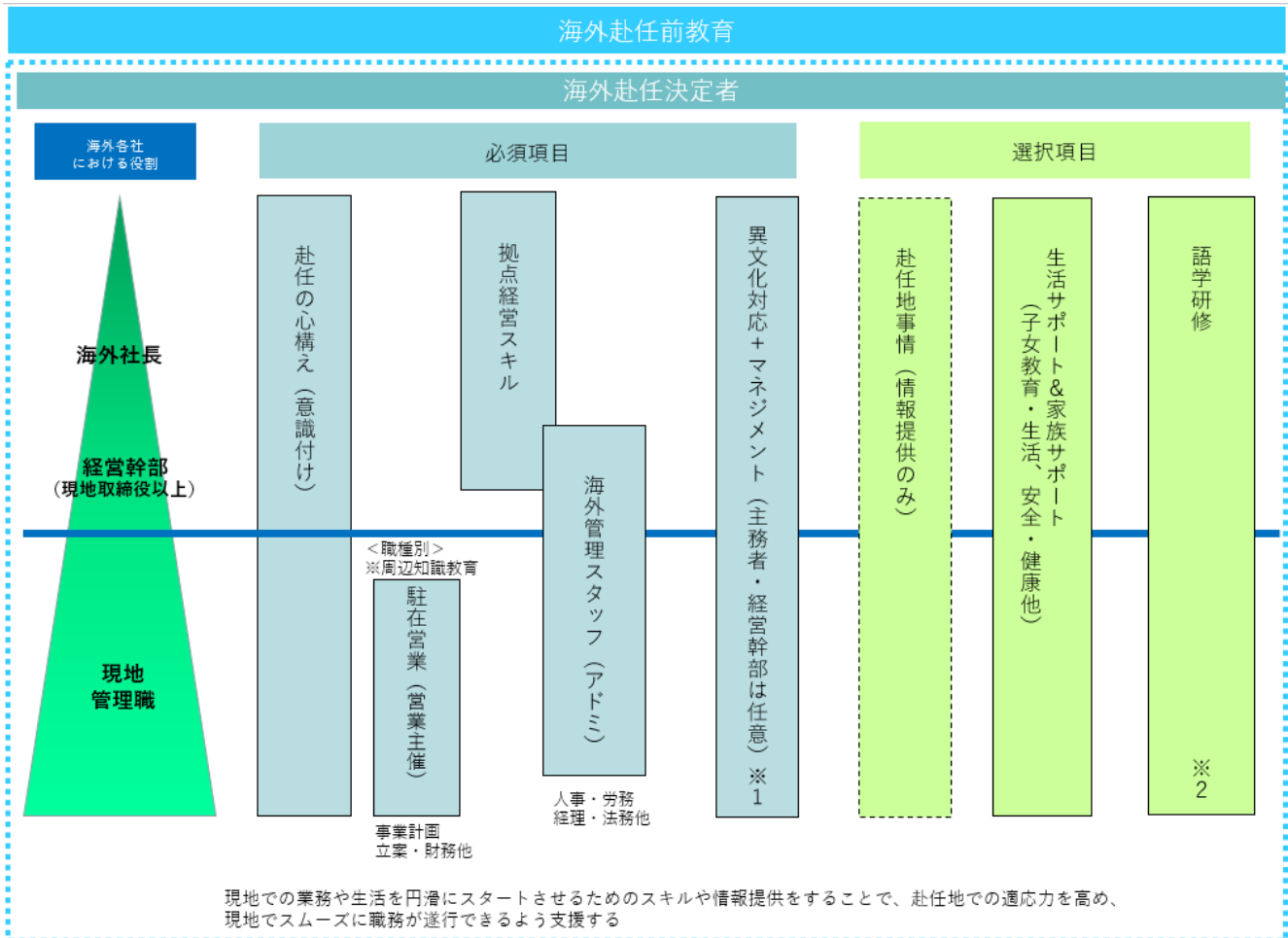
海外赴任適性がある人材を増やすことも重要ですが、海外赴任者にしかできない役割に対してのみ海外赴任をアサインすることで、現地社員との役割分担を明確化し、現地社員の育成・登用の機会を増やすことにも心掛けています。全世界のカシオ社員が適材適所で活躍できるように基準表を策定し、チェック体制を整備していきます。

### 海外赴任決定者に対する現地情報提供や異文化マネジメント力の醸成

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

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

## 赴任前研修体系



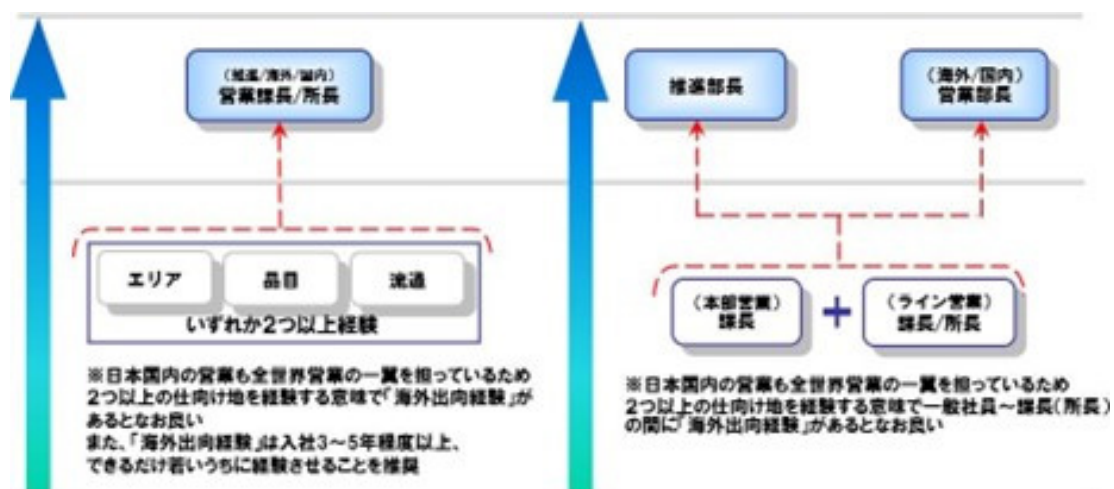
※1 異文化コミュニケーションスキルの習得および多様性の高いメンバーをマネジメントしていくための実践的なポイントの習得

※2 赴任者向けの語学スキル向上のための機会

### グローバルキャリアパス

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

## グローバルキャリアパス（営業系）



### グローバル人事ガバナンス体制

海外グループ会社では、カシオグループ共通の経営理念を反映しつつ、各国の地域性、価値観、法律等を考慮して運営しています。現地人事部門のメンバーとの直接対話を通して現地の問題や事情、カシオグループとしての思想等、積極的に意見交換や制度設計のアドバイスをを行っています。

# 労働安全衛生

## マネジメント

### 社会的背景

近年、過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調が社会的に問題視されている状況の中で、従業員の心身の健康の保持増進は重要な取り組みと認識しています。産業医や医療スタッフと従業員間でのオンラインによる面談も実施しています。

関連するSDGs

3 すべての人に健康と福祉を



### カシオグループにおけるリスクと機会

従業員一人ひとりが健康で安全に働くことができなければ、能力を最大限に発揮することはできません。労働安全衛生法をはじめとする各種法律や就業規則に基づき、「従業員の健康保持・増進」と「労働災害の防止・再発防止」の実現を図るため、全ての従業員が安心して働ける職場づくりをグループ全体で推進しています。また、健康診断の有所見率や高ストレス者率は全国平均に比べて低いものの、依然として一定数存在し、また平均年齢の上昇に伴い生活習慣病の予防対策や治療をしながら仕事が継続できる両立支援の環境整備も必要不可欠という課題を踏まえ、2022年から9つの重点項目を設定し各種施策を推進しました。海外グループ会社においても、当該国の法規制を遵守し、同様に対策を行っています。

### 健康宣言（健康経営方針）

当社では企業成長の源泉である個々の社員が力を最大限発揮するため、そのベースとしての個々の健康維持増進を目的とし、健康づくりに関する「CASIO健康基本方針」を定め、全社一丸となって健康経営に取り組んでいます。

### 「CASIO健康基本方針」

私たちは、一人ひとりが安心して生き生きと働き、仕事を通じて最大のパフォーマンスを発揮できる職場の環境づくりを目指します。

そのために、一人ひとりが主体的に考え、健康意識の高い行動に努めます。


### 「健康経営優良法人2022」に認定

健康経営優良法人認定制度は、2016年度から経済産業省が開始した特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

カシオグループでは常に健康への課題を見直し、一層の社員の健康維持・増進による生産性の向上に努めていきます。

上記基本方針の実現を最大の課題として認識し、まずはベースとなる全従業員の健康意識の向上を期待する効果として推進しています。また、お取引先様へ弊社の取り組み状況などの情報をご提供することで、取り組みへのご支援を進めています。



健康経営の戦略マップ 

健康経営全体の目標は、戦略マップに掲げたアブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントの各目標の達成とします。

項目	目標	2022年度実績
アブセンティーズム	労働生産休業日数率が対前年減少	1.20%
プレゼンティーズム	パフォーマンス不完全勤務者率 (Wfunのプレゼンティーズムテスト21点以上) が20%未満	19.8%
ワークエンゲージメント	ワークエンゲージメント (5点満点) が3.5点以上	3.58点

なお、これらを目標に設定した根拠は、健康経営で解決すべき経営課題（基本方針の実現）に最も有効であると認識しているためです。この目標達成に向けた健康経営の各施策推進は、経営課題と従業員の健康増進の両面から、非常に重要かつ効果的と考えており、施策とその効果のつながりを戦略マップに示しています。

※労働生産休業日数率＝傷病による休業日数計／労働日数総計

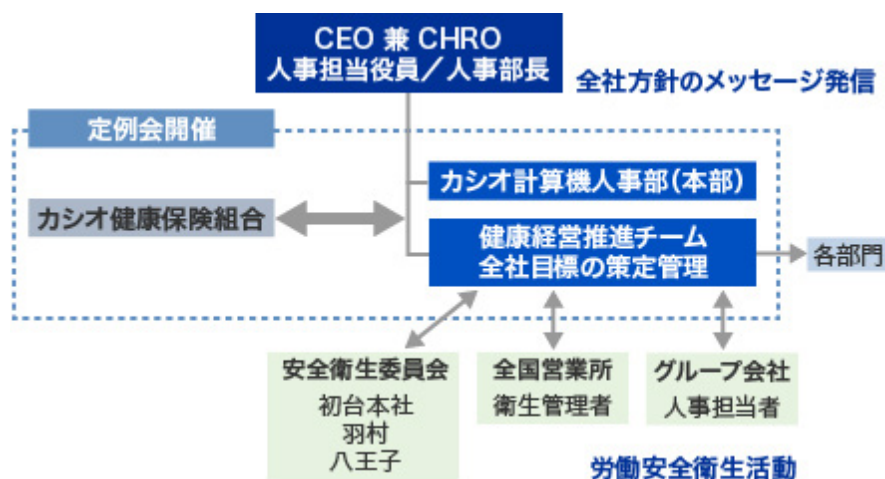
パフォーマンス不完全勤務者率＝Wfun21点以上の人数／Wfun受検者数

ワークエンゲージメントスコア＝モチベーション調査における「活力」「熱意」「没頭」関連3設問の平均点

## 健康経営組織体制

### ①体制

CHROを中心とした健康経営体制、また施策推進強化の為に健康経営推進チームを発足し横断的な活動を進めています。社長CEOがCHROも兼務していることから、経営トップからの働きかけを含め全社一丸となって、従業員の安全衛生および健康管理を推進しています。





健康経営推進チームは、カシオ健康保険組合との十分な連携のもと、各種の健康増進施策を推進しています。また、安全衛生委員会においては、従業員からの健康経営に関する意見の吸い上げなどの取り組みを行っています。

## ②法令遵守

各事業所に設置された「安全衛生委員会」は会社側と組合側から選出した半々の人数の委員によって構成され、月1回従業員の安全衛生に関わる事項を審議しています。

## マテリアリティのKPIと実績

2023年度目標の設定については、2022年度実績をベースとしつつ、更なる健康維持増進に向けたものとしておりますが、今後も更なる向上を目指します。

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

2022年度の目標とKPI	2022年度実績	評価	2023年度の目標とKPI
健康意識の向上 ・定期健康診断受診率100% ・定期健康診断の再検査受診率80%以上	・定期健康診断受診率 99.6% ・定期健康診断の再検査受診率 78.6%	△	健康意識の向上 ・定期健康診断受診率100% ・定期健康診断の再検査受診率80%以上
メンタル不調者への対応取り組み ・メンタル不全率の把握 ・メンタル休業率の把握 ・新規入社者向けeラーニングの実施 ・新任マネジャー向け研修の実施 ・入社2年目フォローアップ研修の実施 ・全マネジャー向けeラーニングの実施	・メンタル不全率0.8%（連結0.8%） ・メンタル休業率0.3%（連結0.4%） ・新規入社者向けeラーニングの実施 ・新任マネジャー向け研修の実施 ・入社2年目フォローアップ研修の実施 ・全マネジャー向けeラーニングの実施	◎	メンタル不調者への対応取り組み ・メンタル不全率の低減 ・メンタル休業率の低減 ・新規入社者向けeラーニングの実施 ・新任マネジャー向け研修の実施 ・入社2年目フォローアップ研修の実施 ・全マネジャー向けeラーニングの実施
・高ストレス者率の把握（2月） ・希望者への産業医面談の実施（2月～3月） ・健康リスク率部門別の把握（3月） ・職場分析とフィードバックの実施（3月） ・要改善部門へのコンサル実施（7月～）	・ストレスチェック受診率 96.7% ・高ストレス者率 9.83% ・希望者への産業医面談の実施 ・健康リスク率部門別の把握 ・職場分析とフィードバックの実施 ・要改善部門へのコンサルによる改善活動実施	◎	・ストレスチェック受診率の向上 ・高ストレス者率の低減 ・希望者への産業医面談の実施 ・健康リスク率部門別の把握 ・職場分析とフィードバックの実施 ・要改善部門へのコンサルによる改善活動実施

## 活動実績

### 健康意識の向上への取り組み



新入社員研修、階層別キャリア研修、新任マネジャー研修等で必要な知識、スキルを習得するセミナーを開催し、健康に配慮した職場環境づくりやメンタルヘルスの保持増進、健康意識の向上の教育を開催しました。また、7月には診療所看護職による「健康イベント」を開催しました。当社では「体組成測定会」、羽村技術センターでは「脚力測定会」を実施し、運動習慣のきっかけづくりとして健康への関心を高める取り組みを行っています。ヘルスリテラシーに関しては、ストレスチェック実施時に合わせて調査を行いました。

項目	目標	2022年度実績
ヘルスリテラシー※	ヘルスリテラシーの点数（5点満点）が前年より改善	3.76点

※Communicative and Critical Health Literacy(CCHL)尺度を用いて測定

### 職場活性化への取り組み

社内ポータルサイトにセミナー募集や社内に広く呼びかけるコンテンツ「つながる広場」、ライフステージを共有し同じ悩みを持った従業員同士が集まって対話をする「つながりカフェ」、またコミュニケーション促進・信頼関係構築・モチベーション向上のために「サンクスカード」等の取り組みを行っています。その他、プラごみの回収や農福連携など多くのボランティア活動で従業員同士のコミュニケーションを図っています。

### 仕事と治療の両立支援への取り組み

病気を持ちながら安心して活躍できるように、健康経営の重点項目の一つとして両立支援のサポートを実施しています。両立支援に関する社内ポータルサイトを開設し、支援体制や関連する制度の案内や担当窓口を掲載し、従業員が支援や制度を活用しやすい環境作りに取り組んでいます。医療職は両立支援コーディネーターを取得し相談対応にのっています。

## 女性の健康保持・増進

---

従業員に加えて、ご家族も一緒に参加可能な、女性の健康課題に関するWEBセミナーを開催しました。2022年度は2回（9月、3月）開催し、9月の参加者は314名（参加率 約10%）、3月の参加者は536名（参加率 約16%）でした。3月開催の女性健康セミナーは、「全従業員向け」「管理職向け」「女性向け」の3種類の動画を配信し、より深い知識と共通理解を育みました。（女性健康セミナー満足度は、平均4.1点/5点中。セミナー投資額：約60万円）

社内ポータルサイトには「女性の健康保持・増進」ページを開き、女性の健康に関する情報や社内医療職による相談窓口を設けています。

社内診療所の一角に、「女性の休憩室」を併設し、月経随伴症状の休養や復帰した女性従業員の搾乳スペースとして活用されています。

制度は、30歳以上の女性従業員・家族を対象に婦人がん検診（婦人がん、乳がん）の費用補助を実施しています。（利用人数：女性従業員1,364名、家族・任意継続者1,388名。想定投資額：約1,350万円）従業員は、就業時間内に任意の医療機関で検診を受診することができます。生理休暇制度や不妊症治療のための通算1年間の休職制度も実施しています。

## メンタル不調者への対応取り組み

---

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

若年層のメンタル不全率の低減を目的に、新規入社者を対象とした「eラーニング研修」や入社2年目従業員にはフォローアップ研修（ストレスマネジメント含む）を実施し、上司や同僚との関わり方やコミュニケーション能力向上に関する講義や演習を行っています。管理職層向けには、「eラーニング研修」「新任マネージャーガイダンス」の実施や、管理職向けのマニュアルを整備し、組織におけるストレスマネジメントの重要性について共有を図っています。また、常時相談ができるように、社内ではメンタル専門医、社外での相談窓口「心と暮らしのホットライン」を導入しています。社外の相談窓口は、社員の家族も相談できる体制を整えています。また、休業者への支援強化のため、ご本人、ご家族にもお読みいただける「メンタルヘルスのしおり」を配布し、休業の流れ、手続き等把握しやすくしています。今後も国内のグループ会社にも同様のサポート体制を整備し、社員がイキイキと働けるよう、支援していきます。

## 感染症対策への取り組み

---

従業員の健康への取り組みとして、感染症の予防に対応することの重要性も認識しています。社内掲示にて感染症に関する情報提供や予防の普及啓発や注意喚起をするほか、2018年度から2020年は希望者に対して社内でのインフルエンザの予防接種を実施し、2021年から2022年にかけて新型コロナワクチンの職域接種を実施しました。カシオグループ従業員とその家族、派遣社員や協力会社社員で希望される方を対象に3回目までの接種を行い、約13,000件を実施しました。海外赴任者には事前に行われる赴任ガイダンスにて、医療職による予防ワクチン接種、現地での感染症（デング熱やマラリア、肝炎等）に関する情報提供を行い、予防対策に努めています。海外に関する感染症の流行情報については、外務省等の発信する情報の収集を行い、対象国の赴任者に対して周知・注意喚起しています。

## 長時間労働者対策への取り組み

---

従業員の健康管理のため、適正な労働時間管理を徹底しています。また、長時間労働による健康障害を防止するために、月80時間以上の時間外労働を行った管理職を含む全ての従業員に対して産業医との面談の実施を義務。45時間以上の方においても自主受診を促し、健康状態の確認・助言・指導を行っています。労働に起因する健康障害を未然に防ぎ、労働時間の適正化を会社として取り組んでいます。

## 生活習慣病対策への取り組み

---

定期健康診断は法定項目にとどまらず、がん検診など社員の健康保持、生活習慣病予防のための項目を多数追加して実施し、健診受診率も毎年ほぼ100%となっています。40歳以上の従業員希望者は人間ドックを受診できるようにしています。事後措置についても全社でルールを統一化し、有所見者の事後措置実施率の向上を図っています。

また、健康意識向上と健康度に応じたインセンティブを目的として、定期健康診断結果に基づき付与されるポイントを相応の健康関連商品と交換できる「健康増進報奨制度」を行っています。

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、結果に基づいて医療職による指導が行われています。

生活習慣病対策については、カシオ健保とともに「運動」「食生活」に焦点をあてたコラボヘルスに取り組んでいます。特定保健指導においては長年、会社とカシオ健保との協同事業として会社医療職も取り組みに参画しています。

社員食堂では、定期的に関係者を集めた給食会議を開催し、カロリー・栄養バランスを考慮したメニューを随時提供しています。

年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
適正体重維持者率※	71.2	67.7	68.0	68.9	69.7

※BMIが18.5～25未満の者

## 重症化対策

カシオ健保では、定期的に医療機関で服薬治療を受けているが数値に改善が望まれるハイリスク者を対象に、6か月間の保健指導プログラムを実施しています。食事分析アプリによる食事指導や宅配食の提供、運動指導（歩行、アプリ紹介）を行っています。（施策参加率：100%、ハイリスク者の治療継続率：100%）

## 睡眠支援

カシオでは、良い睡眠習慣を確保するために、睡眠の質を改善するための支援動画の提供、SAS検査の費用補助、リフレッシュルームの設置などを行っています。また、カシオ健保では、睡眠に課題をもっている方を対象に「睡眠改善プログラム」を実施しており、ウェアラブルデバイスで計測したデータをもとに、個人にあった睡眠習慣を身につけるプログラムの支援を行っています。

## 禁煙対策

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。5月31日の世界禁煙デーには、卒煙（喫煙習慣から卒業）という考え方にに基づき、全従業員にたばこ健康に関する動画視聴と理解度確認を実施しました。

カシオ健保では、インセンティブを目的とした「健康増進報奨制度」に禁煙の項目を追加しました。更に、喫煙者を対象に「オンライン禁煙プログラム」を開催し、禁煙成功者には参加費用の全額キャッシュバックを実施するなど、積極的な禁煙対策に取り組んでいます。

年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
喫煙率	17.8	19.4	16.9	13.5	13.3

## 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。eラーニング等も活用し周知教育を行っています。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。

- ・震災対策（震災対策ハンドブック、サバイバルカード）、防災備蓄品の準備
- ・救急対応手順、AED操作手順
- ・緊急連絡/安否確認システム

職務上の労働安全衛生の危険源としては、営業車両の使用があげられ、このリスクとしては営業車両の運転による事故の発生があげられます。これに対しては、営業車両運転に関する社内研修を実施し、リスクの低減に努めています。また、安全衛生委員会では、労災発生状況を定期的に報告し、再発防止への議論を進めています。

### 過去5年間の労働災害（カシオ計算機）

年	労働災害度数率 <sup>※1</sup>		労働災害強度率 <sup>※2</sup>		死亡者数
	カシオ	製造業	カシオ	製造業	カシオ
2018年	0	1.20	0	0.10	0
2019年	0.60	1.20	0.002	0.10	0
2020年	0	1.21	0	0.07	0
2021年	0	1.31	0	0.06	0
2022年	0	1.25	0	0.08	0

※1100万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。

※21,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

※ここでいう労働災害とは、労働者が業務遂行中に業務に起因して受けた負傷または疾病（休業1日以上）および死亡をいう。

### 男女別・部門別労災発生件数（カシオ計算機）

	男女別件数				発生部門別件数		
	男性	女性	合計	うち休業者数	本社	開発部門	営業所
2018年	5	3	8	0	3	1	4
2019年	3	6	9	1	1	0	8
2020年	2	2	4	0	0	2	2
2021年	1	4	5	0	1	0	4
2022年	8	7	15	0	6	5	4

# 人権の尊重

## 考え方・方針

### 課題認識

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



### カシオグループとの関わり

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

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



## 方針

---

カシオは、2010年12月から国連の提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則からなる「国連グローバル・コンパクト」へ署名・参加しています。また、「カシオグループ倫理行動規範」（現「カシオビジネスコンダクトガイドライン」）の、2013年6月改定より、「世界人権宣言」等の人権に関する国際規範の支持、尊重や、労働基本権の尊重について新たに盛り込むほか、全体の内容を見直しました。

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

### <カシオグループ人権に関する重点課題>


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

これら規範、方針については、周知徹底を図るとともに、社会動向や事業環境に応じた人権課題を踏まえ定期的に見直しの要否を検討し、必要に応じて見直しをしていきます。

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。

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

> [カシオビジネスコンダクトガイドライン](#)

> [カシオグループ人権尊重に関する基本方針](#) 

> [CSR調達の推進](#)

## 体制

コーポレートコミュニケーション本部（サステナビリティ推進室）、人事部、資材部が中心となって人権尊重の取り組みを推進しています。

## マテリアリティのKPIと実績

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

2022年度の目標とKPI	2022年度実績	評価	2023年度の目標とKPI
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	2021年度に引き続き、「人権チェックツール」の見直しを行った。	×	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
(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施	2022年11月にサステナビリティリーダーを対象として、社外有識者を招き、ビジネスと人権」の考え方から学ぶ自社がかかわる人権課題や企業活動に求められる人権尊重の取り組みについて講習会を実施した	○	(2) サステナビリティリーダーへの人権専門教育の実施：

# 人権に配慮した企業行動

## 人権課題チェックの実施

カシオでは、2012年よりISO26000を手引きとして、人権課題の棚卸を行ってきましたが、人権デューディリジェンスの強化に向けた、有効なアセスメントチェックおよび人権教育のツールとすべく、デンマーク人権研究所の「人権コンプライアンス・アセスメントチェックツール」を参考に有識者の助言を得ながら、カシオ独自の「人権チェックツール」を策定。2014年は、カシオ計算機を含め国内外のグループ会社において上記の人権に関する重点課題への取り組み状況の棚卸（「人権課題チェック」）を行い、事務局にて課題分析の上、その結果をグループ各社にフィードバックしました。2016年から2020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、毎年度交互に「人権課題チェック」を実施しています。

2021年度および2022年度は、2016年以降実施してきた人権課題チェックの結果を振り返るとともに、「人権チェックツール」の見直しを行い、2023年度から開始予定の「人権課題チェック」の準備を進めました。

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



## 教育・啓発活動

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

2022年度は、年に一度実施するサステナビリティ学習の中で、カシオのマテリアリティ（CSR重要課題）のひとつとして「人権の尊重」を取り上げ、「カシオグループ人権尊重に関する基本方針」やカシオの人権尊重の取り組みなどについての教育を実施し、理解度の評価を行いました。

また、社外有識者を招き、カシオ計算機・カシオ国内グループ会社のサステナビリティリーダーに対し、「ビジネスと人権」の考え方から学ぶ自社がかかわる人権課題や企業活動に求められる人権尊重の取り組みについて研修を行いました。

## ハラスメントの防止

---

カシオは「カシオビジネスコンダクトガイドライン」の中で、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメントなど人格を無視するような行為を行わないことを明記しています。また、「ハラスメントの防止に関する指針」を制定するとともに相談窓口を設置し、電話・e-mailで受け付け、問題の解決、防止に努めています。さらに、就業規則や懲戒規程において、ハラスメントの行為者を懲戒に処することを定めています。2023年には、カスタマーハラスメントに対する方針を定め、HPに掲載しました。

啓発の取り組みとしては、2020年の法令改正に伴い国内グループ役員・全従業員（海外駐在員を含む）を対象としたハラスメント防止研修を毎年実施し、今後もハラスメント防止に関する意識付けを徹底します。

>[カスタマーハラスメントに対する方針](#)

## 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労使の相談窓口（苦情処理委員会）を設置し、従業員が相談しやすい環境づくりに努めています。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](#)

# EdTech事業を通じた教育貢献

カシオのEdTech事業ステイトメントは「Boost your Curiosity」です。

学びの原点は好奇心であり、好奇心によって興味が生まれます。これらは人生を豊かにする大切な要素であると、私たちは信じています。

このステイトメントのもと、現場のニーズと時代に対応した教育ツールを開発・提供することで教育貢献をすすめています。

## 関数電卓を通じた数学教育支援：「GAKUHAN」活動

カシオは、世界100ヶ国の教育現場に関数電卓を提供しています。カシオの使命は、製品の提供にとどまらず、その先にいる教育現場の先生や生徒たちを支援することで、その国の政府が必要とする人材を育成し、ひいては子供たちの「大学に入りたい」「医者になりたい」「エンジニアになりたい」といった夢の実現を手伝うことと考えています。

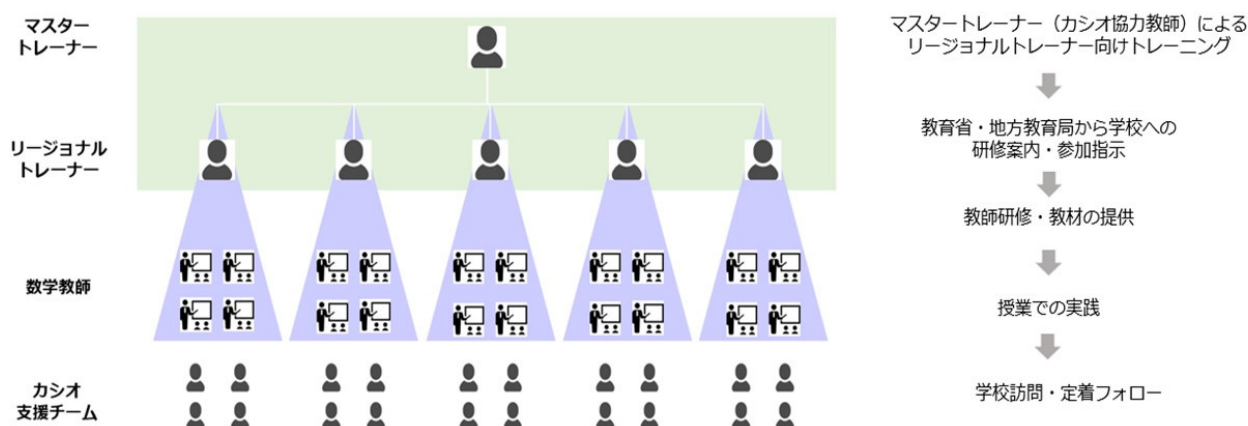
日本では理数系の大学生が使うものというイメージが強い関数電卓ですが、学校教育で関数電卓を取り入れている国は数多くあり、米国や欧州、オーストラリアなどの中学・高校ではほとんどの生徒が関数電卓を使っています。この背景には、世界の数学教育の変化があります。複雑な計算をテクノロジーに任せれば、問題解決能力や考える力を養うことに集中できるなど、IT社会において統計やプログラミングを学ぶうえでは、テクノロジーの力が不可欠との認識が拡大していると考えています。

関数電卓を購入しても、正しい操作方法を知らなければ、授業や試験で活用することができません。そこで、カシオは世界各国で先生や生徒を積極的にサポートする「GAKUHAN」活動を30年以上前から行ってきました。「GAKUHAN」活動では、教員向けのトレーニングや教材提供、学力向上を実現するためのパイロットプロジェクトなどを展開し、より良い教育と学習環境構築に向けた支援を行っています。この活動を下支えしているのが各地域の学習指導要領や言語、カリキュラムに応じてカスタマイズを適える製品開発です。“学びをサポートする”本物の教育機器の開発を目指し、エンジニアが学校を訪問、授業を受講して現場ニーズを把握し、製品仕様に反映するなどして、各国地域ニーズに即したローカライズモデルを開発。現在、19地域に対応した70モデル<sup>(\*)</sup>を展開しています。開発・生産面で少量多品種に適したLSIの構築や自動化生産などを通じて、短サイクルでカスタマイズを可能とすることで教育現場のニーズに迅速に応えます。

「教育現場のニーズにこだわる製品開発」と考える力を養うための教育環境サポート活動「GAKUHAN」の成果もあり、欧米ではすでに関数電卓とその操作方法が浸透しており、近年その軸足はASEAN諸国をはじめとした新興国へと移りつつあります。

\*:数学自然表示搭載の関数電卓のみ

## 世界各国の教える人に向けた「カシオの教師研修体制」

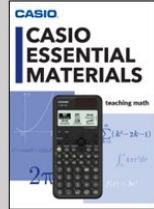


世界ではテクノロジーの土台となる理数教育を注視したカリキュラムの改革が進んでいます。それを支えている一つがカシオの教師トレーニングです。リージョナルトレーナーを育成する「マスタートレーナー」（カシオ協力教師）の派遣から、一人ひとりの教師が関数電卓を使用した授業を行うことができるようになるまで、徹底的にサポートします。

## 関数電卓を使った数学授業をサポートするオリジナル教材 「カシオ・エッセンシャル・マテリアル」

関数電卓の使用状況は国や地域によってさまざまです。カシオは、「関数電卓を使ったことがない」「使っているが制限されている」「正しく使われていない」といった状況を改善するために、オリジナルの教材を開発しました。高校数学の全単元を網羅し、関数電卓の導入と活用をサポートします。生徒が関数電卓を適正かつ十分に理解し使いこなすことで、数学への理解と興味を深めることができます。教師にとっては、副教材として次の授業に必要な関数電卓の使い方を知ることができます。

高校数学授業の一連の流れに沿った新しい指導教材が誕生！コンテンツの一部をご紹介します！



**STUDY GUIDE**

Correlation of trigonometric ratios (2)

The following ratios are derived from the right-angled triangle shown in the diagram on the right.

(1)  $\frac{\sin A}{\cos A} = \tan A$  (2)  $1 + \tan^2 A = \frac{1}{\cos^2 A}$

(1) From the right-angled triangle shown in the diagram on the right

$$\frac{\sin A}{\cos A} = \frac{\frac{a}{c}}{\frac{b}{c}} = \frac{a}{b} = \tan A$$

$$\frac{\sin A}{\cos A} = \tan A$$

(2) Double both sides of  $\sin^2 A + \cos^2 A = 1$  by  $\frac{1}{\cos^2 A}$

$$\frac{\sin^2 A}{\cos^2 A} + \frac{\cos^2 A}{\cos^2 A} = \frac{1}{\cos^2 A}$$

$$\frac{\sin^2 A}{\cos^2 A} + 1 = \frac{1}{\cos^2 A}$$

$$\Rightarrow \tan^2 A + 1 = \frac{1}{\cos^2 A}$$

**Study Guide**

そのトピックで学習する概念、定義や公式についての解説。関数電卓の使用に関わらず、学習すべきポイントを記載しています。

(1) Calculate the value of the function to confirm the formula (1).

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$  to clear the previous data by pressing  $\text{[C]}$ .

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ .

Input  $E(x) = \frac{\sin A}{\cos A}$

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ .

Input  $g(x) = \tan A$

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ .

We can confirm that  $\frac{\sin A}{\cos A} = \tan A$  holds regardless of the value of  $A$ .

When  $\sin A = 0$ , then  $\tan A = \frac{0}{\cos A} = 0$ .  
When  $\cos A = 0$ , then  $\tan A = \frac{\sin A}{0}$  is not defined.  
As shown below, for any  $A$  we get  $f(x) = g(x)$ .

(2) Calculate the value of the function to confirm the formula (2).

Press  $\text{[sin]}$  to clear the previous data, press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ .

Input  $E(x) = 1 + \tan^2 A$

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ .

Input  $g(x) = \frac{1}{\cos^2 A}$

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ .

We can confirm that  $1 + \tan^2 A = \frac{1}{\cos^2 A}$  holds regardless of the value of  $A$ .

**Exercise and Check**

そのトピックの典型的な問題に対して、関数電卓を使った問題の解き方や検算の方法を紹介しています。先生が教えるだけでなく生徒が使い方を自習できます。

EXERCISE

(1) Given  $\sin A = \frac{3}{5}$ , find the value of  $\cos A$  and  $\tan A$ . Where  $\cos A > 0$  and  $\tan A > 0$ .

$$\cos^2 A = 1 - \sin^2 A = 1 - \left(\frac{3}{5}\right)^2 = \frac{16}{25}$$

From  $\cos A > 0$ , we get  $\cos A = \frac{4}{5}$ .

Therefore, we get  $\tan A = \frac{\sin A}{\cos A} = \frac{\frac{3}{5}}{\frac{4}{5}} = \frac{3}{4}$ .

$\cos A = \frac{4}{5}$ ,  $\tan A = \frac{3}{4}$

CHECK

Press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[sin]}$ ,  $\text{[tan]}$ ,  $\text{[=]}$ , press  $\text{[C]}$ .

Find  $A$  in  $\sin A = \frac{3}{5}$  ( $A = 36.87^\circ$ )

Find  $\cos A$  for this  $A$ .

$\cos A = \frac{4}{5}$

Use  $\tan A = \frac{\sin A}{\cos A}$  to find  $\tan A$ .

$\tan A = \frac{3}{4}$

**Proof**

そのトピックで学習する概念や公式を、関数電卓を使って確かめる方法を記載しています。関数電卓ならではの数学の学習の仕方を提案しています。

## 国や地域と連携し、学ぶ人の未来につながるプロジェクトを進めています。

各国の事情に寄り添いながら総合的に学習環境を構築することで、その国ごとの課題をクリアし、子供たちに最適で質の高い数学教育環境を届けます。

### G2G EDU-Portニッポン

### インドネシア、タイでの数学教育事業が文部科学省のプロジェクトに採択

「G2G EDU-Portニッポン」は、日本型教育の海外展開を推進する文部科学省のプロジェクトです。カシオはインドネシアとタイにおける「関数電卓を用いた探究型数学授業」を実施。その普及と定着を支援しています。授業開発を通じた数学教育の向上を目指し、今後ほかの国々への展開も視野に入れていきます。



### Case.1 インドネシア

インドネシアでは、国際的競争力のある人材の育成という国家方針のもと、分析・評価・想像力といった高次思考技術（HOTS）の能力向上を図る教育改革が行われています。教育省関連組織より、カシオの関数電卓の効果や教育活動に高い関心が寄せられ、2024年施行の新カリキュラムを導入するジャカルタ州の高校1年生の授業支援を開始しています。



### Case.2 タイ

タイの教育省関連組織と、関数電卓活用に向けた協議を重ね、都市と地方の学力格差の是正を見据え、高校1年生にパイロット授業を実施しました。その後のテストで、関数電卓を使った探究型授業を行なったクラスは、関数電卓を使わない従来型の授業を行なったクラスに比べて正答率が上昇。関数電卓の有効性を実証することができました。



## モデル校プロジェクト

### ナイジェリア ラゴス州のモデル校にて関数電卓の有効性を実証

ラゴス州教育省と連携し、探究型学習における関数電卓の有効性を実証するプロジェクトを実行しました。6つのモデル校に対して教材提供、教師トレーニング、関数電卓を使用した授業を実施。その成果を教育省に報告しました。



それら報告書は、連邦政府教育省事務次官、西アフリカ試験局長、ラゴス州教育大臣をはじめとする多数の教育関係者が参加する「州教育カンファレンス」にて発表され、州教育大臣より官民連携の成功事例として賞賛を受けました。

関数電卓というテクノロジーが学習の効率化を進め、問題解決能力を養う授業ができることを実証したカシオ。プロジェクトの成功を受け、今後ラゴス州で500校、1000人という広域教師トレーニングを実施するほか、他州への展開も計画されています。



## 国際物理オリンピック2023に協賛 物理学を愛する子どもたちの夢の舞台を応援

---

国際物理オリンピックは、各国の高校生以下の若者たちが物理学の競技に挑むと共に、国際交流を通して物理学の発展を目指す大会です。2023年は東京で開催され、カシオの関数電卓「ClassWiz fx-82CW」が提供されました。コンテストに参加した84カ国、392名の子どもたちはfx82CWを使用して難問に挑みました。このイベントをきっかけに、子どもたちがさらに大きな夢を世界で叶えていくことを祈っています。



## Women Do Science 科学がすべての人にとって身近なものになるように

---

科学の分野で活躍する女性は、世界的にもまだまだ少ないのが現状です。カシオスペインとカシオフランスは、女子学生に科学をより身近に感じてもらうために、6名の女性科学者にスポットライトを当て、それぞれの経歴や研究を紹介するコンテンツを発信しています。若い世代にロールモデルを見せることも学びの支援と考え、取り組んでいます。

## リユース関数電卓をジンバブエへ寄贈 子どもたちの数学力を高め、希望につながるように

---

世界には、貧困により教育環境が十分ではない地域もあります。ジンバブエ共和国の東ニャンガ地区もその一つです。カシオUKは、国内の学校からまだ使用可能な廃棄予定の関数電卓を回収し、東ニャンガ地区に寄贈する活動を2019年より行なっています。関数電卓を贈呈するだけでなく、使い方や授業の仕方を先生と考えるワークショップも実施し、子どもたちにとってより良い学習環境が整うよう支援しています。

# 「ClassPad.net」によるオンライン学習支援

「GAKUHAN」活動と並行して、カシオはオンライン辞書などの学習コンテンツとデジタルノートを統合した総合学習プラットフォーム「ClassPad.net（クラスパッドドットネット）」をウィズコロナ・アフターコロナ時代の教育現場へ向けて新たに提供します。

これは関数電卓で培ったカシオの数式処理システムの技術をベースとしたソリューションとして2018年から海外に向けて提供していた数学版を、教育出版社7社と提携してリニューアルしたもので、高校6教科対応かつ、オンライン授業で役立つ機能を付加したオンライン学習ツールです。コンテンツをご提供いただいている出版社は2年間で10社を超えました。

2021年4月に機能を限定したベータ版の提供を開始し、2021年9月にはVer.1.0をリリースしました。

これまでのデジタル学習教材は、辞書アプリなど用途に応じて複数のアプリを使い分ける必要がありましたが、ClassPad.netは、デジタルノートと学習用コンテンツの2つの機能が統合されていることが特徴で、生徒の思考力の育成や効率的な学習を支援します。また、クラウドへのデータ保存により、パソコンやタブレットなどの端末があれば、学校でも家でも利用することができ、先生・生徒間のインタラクティブな学習を実現します。

2021年4月から2023年3月の2年間で、ベータ版・トライアル版、また製品版の導入校はのべ1000校以上になりました。2023年8月には複数の生徒で1つのノートを同時に編集できる「同時編集機能」や、テンプレート機能など、近年の教育現場で広く求められている「アクティブラーニング」に対応した「ClassPad.net Version.5.」へと進化しました。

2022年11月には、第19回日本e-Learning大賞「GIGAスクール特別部門賞」を受賞しています。

今後も学校現場との共創を通じて、教育現場のご意見を伺いながら商品強化を進め、様々な学習支援を推進していきます。



# 社会貢献活動

## マネジメント

### 社会的背景

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



### カシオグループにおけるリスクと機会

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

### 方針

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

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



## 体制

---

コーポレートコミュニケーション本部サステナビリティ推進室を中心として、関連部門や国内外のグループ会社と連携を図りながら、社会貢献活動の方針を踏まえ、地域に根差した社会貢献活動を推進しています。

## 活動実績

---

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

---

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

このワークショップは、一般財団法人榎尾俊雄記念財団が、カシオ計算機の創業者の一人であり、数多くの発明をした榎尾俊雄の「発明で社会に貢献する」姿勢を伝えるために、カシオ計算機創立60周年である2017年より始めたものです。カシオ計算機からはG-SHOCKの開発者である伊部菊雄を初めとする開発者チームが講師を務め、子どもたちに「人の役に立つ発明」のアイデアを考えてもらっています。G-SHOCKの開発ストーリーを紹介し、発想を柔らかくする頭の準備体操をした後、講師とスタッフが子どもたちと話しながらアイデアを出してもらいます。

2022年度は北海道河西郡芽室町と神奈川県横浜市で開催。北海道の芽室町では「家まで道案内をしてくれるぬいぐるみ」や「自動で畑をたがやしてくれるクワベル」、横浜市では「海の上を歩ける靴」「色で人の性格がわかる時計」などの楽しいアイデアが子どもたちから出されました。



ワークショップ風景



## 学びのフェスで「電卓の分解・組立て体験教室」を実施

カシオ計算機は、次世代を担う子どもたちにモノづくりの楽しさを伝えたいという思いから、毎日新聞社、毎日メディアカフェ、毎日小学生新聞の主催のキッズイベント「学びのフェス」に2014年より継続して出展し、子どもたち自らの手で実際に電卓を分解し、組み立ててもらい、電卓がどういう仕組みで動くのか、そして、どんなエコな発想でつくられているのかを学んでもらっています。

2022年度は、2022年8月開催の「学びのフェス2022 夏」と2023年3月開催の「学びのフェス2023春」に出展。ボランティア参加を希望した従業員が教壇に立ち、子供たちに「小型・軽量・薄型・省電力」でエコ設計なカシオ製品の特長や計算機の進化の歴史、電卓の中身や計算の面白さなどを、クイズやマジックなどの遊びを交えながら伝えました。

今後もこのような活動を通じて、次世代を担う子どもたちの教育支援を行っていきます。



教室風景

## キーパーソン21への支援

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

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

2022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校に対してキャリア教育プログラムを実施し、延べ22人の従業員が参加しました。

多様な生き方を知り、自分の将来を考えるきっかけにすることを目的とした講演型プログラム「おもしろい仕事人がやってくる！」では、従業員が自分の小中学生の頃の話、仕事での失敗談などのエピソード、伝えたいことなどを話し、最後の質問タイムでは、時間が足りなくなるほど子どもたちから多くの質問が寄せられました。また、自分の好きなものや大切に思うことが世の中の仕事とつながっていることに気づかせ子どもたちの主体性を引き出すことを目的とした体験型プログラムの「好きなものビンゴ&お仕事マップ」も実施。子どもたちとグループを作り、自分の好きなものを話しながらコミュニケーションを深め、自分の中にある「わくわくエンジン」を発見するサポートをしました。



### キーパーソン21との協働の結果

	プログラム実施回数	従業員参加人数	実施生徒数
2016年度	3	12	186
2017年度	3	34	227
2018年度	3	31	229
2019年度	4	53	248
2020年度	3	7	245
2021年度	3	30	229
2022年度	3	22	204
計	22	189	1568

## 武蔵野美術大学との産学協同プロジェクト

2017年度より武蔵野美術大学との産学協同プロジェクトを開始しました。このプロジェクトは、留学生の日本語学習への支援を起点に、武蔵野美術大学の学生たちが日本の多文化共生を支える様々な取り組みを取材し、そこで得た気づきを社会に発信・共有するものです。カシオは教育事業やプロモーションの見識を活かし、学生をサポートしています。

2022年度のプロジェクトでは、「多文化共生とアート」をテーマに取り組みました。アーティスト、アートプロジェクトの企画者、研究者という3つの異なる立場の方々を取材することを通じて、多文化共生をめざすためにアートが果たしうることは何かという問いを探究してきました。そして、その成果として3名のパネリストを迎え、パネルセッションおよびグループディスカッションを行うイベント「私たちの世界を知っている？ アートで出会う多文化共生」を開催しました。

詳細については下記ページをご参照ください。

### > [CASIO × MAU産学共同プロジェクト](#)



## 教育関連コンテストへの協賛

カシオ中国では、次世代を担う人材の育成に向けて、教育関連のコンテストの協賛を通じ支援を行っています。



第31回全国中学生生物大会



第15回中国日本研究  
「カシオ杯」



第15回上海外国語大学  
「カシオ杯」中国  
日本語学科学部生・院生  
スピーチコンテスト



## 学術研究

### 「カシオ科学振興財団」への支援

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

### カシオ科学振興財団について

カシオ科学振興財団は1982年に、故・樫尾茂とその子息である樫尾四兄弟によって設立されました。我が国が技術先進国として世界に貢献するという使命を果たすには、高度な研究開発がさまざまな分野で進められるべきであるとの理念のもと、特に限られた研究費で困難な研究を続けている若手研究者による萌芽的な段階にある、先駆的かつ独創的研究の助成を主眼として、研究助成活動を展開しています。助成対象分野も電子工学・機械工学の先端デバイス研究から情報通信、AI、IoT、環境エレクトロニクス、健康、スポーツ、ヘルスエンジニアリングなどの自然科学分野から、人材育成・人間行動やICT教育などの人文科学分野まで幅広い分野に対応しています。

40年間の研究助成の累計は21億2,020万円7千円（1,603件）に達しました。

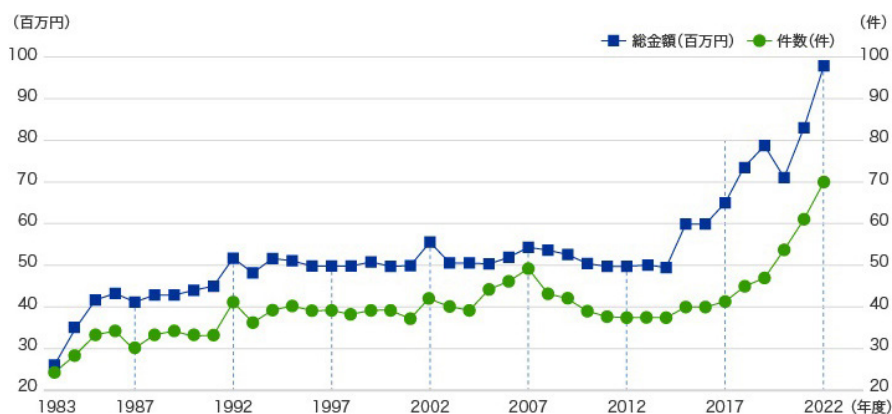
### 2022年度の助成内容

2022年度は、6分野22分類の基本テーマに加え、近年の地球環境の変動から見て重要と思われる特別テーマ（「SDGsを達成するための課題解決に向けた研究」）を設定しました。

204大学に研究テーマの推薦を依頼した結果、95大学から192件という応募が寄せられ、厳正な選考審査の結果、合計70件 9,800万円の助成を実施しました。

12月4日に予定していた助成金贈呈式はコロナ禍により中止となりましたが、本年度も助成研究者は20～40代が9割を超え、次世代を担う若き研究者の研究活動が支援されています。

## カシオ科学振興財団 研究助成金の推移



## 環境保全

### 製品を通じた環境保全活動

カシオは、環境保護団体の活動を、これらの団体のコラボレーションモデルを通して支援しています。



アイサーチ・ジャパン



アースウォッチ・  
ジャパン



アクアプラネット



日本自然保護協会

### 葉山ビーチクリーン活動

カシオ計算機は、2021年3月に葉山町（神奈川県三浦郡、町長：山梨崇仁）と「プラスチックごみ削減のための連携に関する協定」を締結し、その一環で、葉山町が行っているビーチクリーン活動に当社も参加し、より発展的な環境保全活動を支援することとなりました。

2022年度は、5月のビーチクリーン活動に当社従業員有志がボランティア参加。地元の方々とともに活動を行い、交流を深めることができた他、従業員の環境問題、とりわけマイクロプラスチックの問題への意識向上へ繋げることができました。

葉山町とはビーチクリーンのみならず、プラごみ削減に向けて自治体と企業とでできることを継続して検討していきます。



拾い集めたごみの一部



参加者との集合写真

## CASIOの森

カシオ計算機は2018年8月に東京都水道局と「東京水道～企業の森（ネーミングライツ）」協定」を締結。この協定により、東京都水道局が管理する水道水源林の一部：2.46 [ha] を「CASIOの森」と定め、水源林の維持管理に貢献すると共に、従業員へのボランティア活動の機会を提供しています。

※詳細については、[自然との共生 教育啓発](#)をご参照下さい。



## 三陸ボランティアダイバーズの支援

山形カシオは、同社が開発・製造するダイブトランシーバーLogoseaseの無償貸し出しというかたちで、2016年より三陸ボランティアダイバーズの活動を支援しています。

三陸ボランティアダイバーズは、東日本大震災からの復興を目指して立ち上げられた特定非営利活動法人です。津波で変わり果てた姿になった三陸で、漁業再興の支援、美しい海、河川を取り戻すべく活動を続けてきました。「復興」が節目を迎えつつある現在は、海の環境再生と漁業支援活動を主な活動としており、また、地域の子供たちへの環境教育にも積極的に取り組んでいます。

近年、生え始めた海藻を、大量発生したウニが奪い合うように食べ尽くし岩肌が真っ白になる「磯焼け」と呼ばれる食害が深刻化しており、三陸ボランティアダイバーズは、海中環境のモニタリング調査、ウニなどの駆除・移植、海藻の増殖などの、藻場再生活動を行っています。また、かつては、水産業者にとってダイバーは「密猟者」とさえ思われている存在であり、地道な藻場再生活動についても懐疑的だったそうですが、ダイバーの地道な活動によって藻場が再生したエリアでは、ウニの身入りが良くなり、アワビも増え資源が回復してきていることで、地域の目や意識も大きく変わり、今では地元水産業者とダイバーが積極的に交流するようになりました。養殖場に潜って観察するダイビングツアーを開催するなど、相互の理解を深めようとする活動は、水産業に新たに観光資源としての可能性を見出すことにも繋がっています。

水産業、特に養殖業は、海洋資源の活用を持続可能なものにするために、我々人間が海中環境の維持・改善に積極的に関わるのが、海を耕し、海の生物多様性を守る行為につながります。特に藻場の再生は、巨大な二酸化炭素の吸収源として、地球温暖化対策の観点からも重要な取組みです。こうした海の環境保全活動は、ボランティアや地元の水産業従事者だけが負うべきではないはずですが、磯焼けなどは海の中で起きている問題のため、まだまだ事態の深刻さが知られておらず、公的な取組も進んでいません。そのような状況において、既に成果をあげている三陸ボランティアダイバーズの活動は、全国各地で始まっている、または始まるべきである同様の取り組みのロールモデルとしても、大変大きな役割を果たしています。

三陸ボランティアダイバーズの活動に参加される方の多くは、一般のレジャーダイバーやスノーケラーであり、彼らが海の環境再生活動の最先端を担っているといえます。山形カシオは、レジャーダイバーが気軽に使える水中通話装置Logoseaseの貸与を通じてこの活動を支援することで、海の豊かさを守る取り組みや、気候変動への具体的な対策を推進することに繋げていければと考えています。



ロゴシーズ



三陸ボランティアダイバーズの  
水中作業をロゴシーズが支援  
(写真は藻場再生)



## 地域貢献

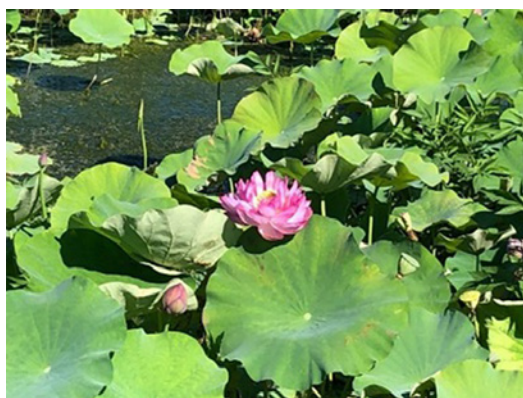
---

### 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、羽村市に技術センターを構えるカシオは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23,000m<sup>2</sup>の水田に約40万球が植えられた関東最大級のチューリップ畑にはさまざまな品種を咲かせ、4月に行われるチューリップまつりには毎年多くの観光客が訪れています。

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



## 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、大会への参加はもちろん、大会当日の給水所の協力などで間接的にも協力しています。新型コロナウイルス感染症の影響により2020年の大会は中止となり、2021年と2022年はオンラインの大会となってしまいましたが、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。



## 文化・芸術

---

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

- ・ NHK交響楽団への協賛
- ・ 東京フィルハーモニー交響楽団への協賛

## その他

### 「一反パートナー」を通じた社会課題解決支援

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

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

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

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

新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年度と2021年度は従業員ボランティアによる農作業は実施出来ませんでした。2022年6月に再開し、当社従業員とその家族20名が参加し田植えを体験。そして同10月には、当社従業員とその家族17名が参加し稲刈りを行いました。2017年からの参加者は、従業員とその家族のべ199名にのぼります。



参加者全員で稲刈り・はざ掛け作業

## 認定NPO法人親子はねやすめ「レスパイト旅行」へ協賛・参加

認定NPO法人親子はねやすめは、重い病気や障がいのある子どもとその家族の支援をしており、普段介護に追われているご家族がひとときの休息を取れるように、第三者が一時的に介護を代替して家族旅行を支援するプログラム（レスパイト旅行）を実施しています。カシオは2016年度に社員有志で「レスパイト旅行」へのボランティア参加を開始し、「きょうだい児キャンプ」への参加を含め2019年度まで延べ社員がボランティア参加してきました。2017年度から初の協賛企業として、寄付を含む本格的な支援を行っています。

2020、2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、「レスパイト旅行」は中止となりましたが、2022年度7月から再開しました。

保養が必要な子どもたちとご家族のために、心からくつろげる時間と空間をつくり出すこのプログラムを、カシオはSDGsの誓い「誰一人取り残さない」を実践する価値の高い活動と位置付け、継続して支援していきます。



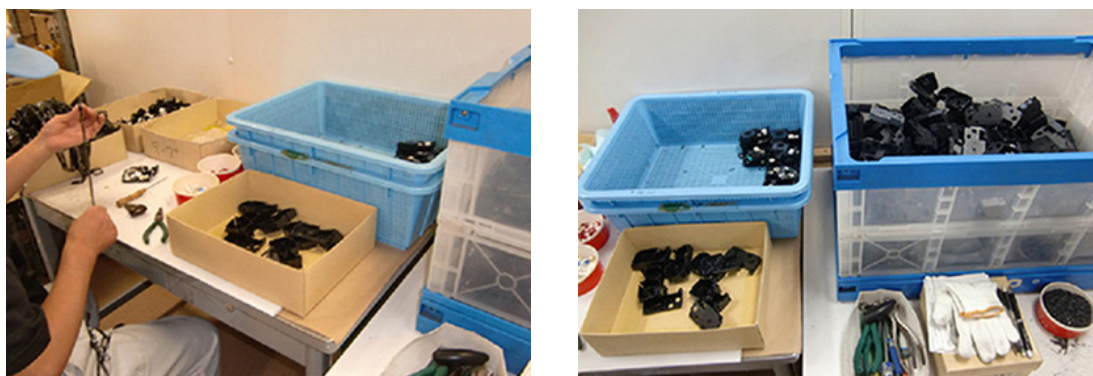
レスパイト旅行



## 福祉作業所への商品分解・分別業務委託

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

障がいのある方が通う福祉作業所では、袋や化粧箱づくり、チラシ折等の軽作業が多く、分解・分別のような作業は集中力や持続力を高めることができ、合せて作業の方が仕事をすることによる充実感も高く『自立支援（社会教育や道徳、規則の習得）に役立っている』と評価をいただいています。今後もCSR活動の一環として作業される方々の自立支援のお役に立てるよう本活動を継続していきたいと考えています。



テープカートリッジとインクリボンカセットの分解・分別

## 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

#### ●ウクライナにおける人道支援

2023年2月にトルコとシリアの国境付近で発生した地震による被災した方々の救済と被災地の復興に役立てていただくため、支援金を寄付しました。

支援金：500万円

寄付先：国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）