

第三者意見

▶▶▶ カシオ「サステナビリティレポート2011」に対する第三者意見

当意見は、本報告書(ウェブ版)の記載内容、および同社の環境・資材・人事・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、環境負荷削減を中心に、PDCA(マネジメント・サイクル)を進め始めていると言えます。

高く評価すべき点

- 中長期的な環境経営方針について、低炭素社会の実現とともに、生物多様性の保全を主題に掲げたこと。その実現に向けて、グループやサプライチェーンの内部はもとより、最適な利用方法をナビゲートし、廃棄時のリサイクル率を向上するなど、顧客を巻き込んだ製品のライフサイクル全体に及び取り組みの進展と、その進捗の情報開示に強く期待します。
- 調達先のCSRへの取り組みについて、環境負荷の削減や働く人々の人権への配慮・対応などへの取り組みを中国・

タイの計169社にたずね、集計結果に基づくフィードバックや一部の企業には立ち入り調査を行うとともに、日本国内の取引先には電子情報技術産業協会(JEITA)の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」の全340項目の5段階評価を行うなど、把握と可視化を進めたこと。今後は、調達先の取り組みや課題の具体的な可視化をさらに進め、事例の共有や表彰、課題解決に向けて交流する体制を整えることを、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

- 従業員の働き続けやすさの向上について、育児・看護・介護のための休業・短時間勤務の利用者が3.96%に達すること。今後は、利用者の気付きや工夫などを共有する機会が、さらに積極的に設けられることに期待します。
- グループ全体の人的多様性の向上と活用について、生産拠点などで各地の文化・環境に配慮・対応していること。今後は、事業展開におけるグローバル化の一層の推進は必須であり、グループ全体の10年後を視野に入れ、部門や法人の枠を超えたグローバルな人的ポートフォリオを想定し、採用・育成・交流を統括して推進する責任者(グローバル人材オフィサー)を任命するとともに、各国のナショナルスタッフも統合的に把握する人材データベースの構築など、真にグローバルな企業として人的な多様性を積極的に活用できる戦略と体制を整えることを、強く期待します。
- 障害を持つ従業員の雇用について、国内連結グループで法定雇用率を上回り、所属先と人事部門とともに働き続けやすさを高めるためのフォロー制度を開始したこと。今後は、障害の種別や職種などに基づくコミュニティづくりを進め、働き続けやすさの向上がさらに促されることに期待します。
- CSRへのグループ全体での取り組みについて、09年度末に、社会から要請される課題に各部門が主体的に検討・推進するためにCSR委員会を改組したことにより、各主幹部門から取り組みテーマが提案され始めていること。今後は、ボトムアップのさらなる促進に強く期待します。
- 上記に関連して、社内報でCSRに関する連載を続けていること。今後も、特に重要な課題や、国内外のグループや取引先など多様な現場の取り組みについても継続的に紹介されることを期待します。

一層の努力が求められる点

- 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、特に人事・調達関連の取り組みやデータについても、グループとしての報告書としての精度を高めることを、引き続き期待します。

IIHOE [人と組織と地球のための国際研究所]

代表者 川北 秀人



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)

2010年版レポートの第三者意見に対する取り組み

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

期待事項

CSRのグループ全体での取り組み(P32-33)について、2010年3月には、社会から要請される課題に各部門が主体的に検討・推進するために、CSR委員会を改組したことを高く評価するとともに、今後は、その趣旨を最大限に生かした、ボトムアップの促進・確立に強く期待します。

カシオの対応

2010年度のCSR委員会運営の反省を踏まえ、2011年度からは以下の通り運営することとしました。

- (1)カシオに対する社会からの要請を確認するために、4月にステークホルダーミーティングを開催し、カシオが取り組むべきテーマを抽出しました。
- (2)このテーマを大きく4つにグルーピングするとともに、テーマごとに関係する主幹部門からなるワーキンググループを設置し、2011年度に取り組むべき具体的な課題として掘り下げるとともに、優先順位を設定しました。
- (3)各主幹部門はこのワーキンググループの結論に基づき、課題が解決された最終の姿と年度ごとの推進計画を立案し、具体的に推進することとしました。

以上の体制を構築することで、ボトムアップによる課題の解決を推進しています。

期待事項

上記に関連して、社内報でCSRに関する連載を続けていることを評価するとともに、今後は、特に重要な課題や、グループ内の多様な現場の取り組みについても継続的に紹介されることを期待します。

カシオの対応

2010年度は、社内報での連載に加え、社内向けWebサイトで、国内外のグループ各社によるCSR活動を継続的に紹介。生産現場での働きやすい環境づくり、地域振興イベントへの協力、見学受け入れなどの教育支援、東日本大震災での被災地支援などを取り上げ、合計で73件の記事を掲載しました。

期待事項

紙の使用量について、取扱説明書のサイズ縮小やページ数削減などにより、電子辞書などの製品で前年比39%減となったことを評価するとともに、ユニバーサル・デザイン・フ

ォントの導入など、より大きな貢献に結び付けていただけるよう期待します。

カシオの対応

OCEANUS、EDIFICE、PROTREK など、多機能製品の新機種を中心にわかりやすさの向上を最大の目標とし、ユニバーサル・デザイン・フォントの採用を始めました。

その結果、OCEANUSでの取扱説明書は、日本マニュアルコンテスト2011で「冊子マニュアル 操作マニュアル第一部門 部門優良賞」を受賞しました。

ページ数としては、機能が追加されたことに伴い増加しましたが、今後は、見出し構成や表現手法の改善などの施策によりページ数の削減を目指していくとともに、他品目への拡大採用を推進していきます。

期待事項

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、特に人事・調達関連の取り組みやデータについても、グループとしての報告書としての精度を高めることを、引き続き期待します。

カシオの対応

2011年版では、生産主要拠点のひとつであるカシオタイの取り組みを特集記事として掲載したほか、その他の社会活動のパートにおいても、現時点で取得可能な範囲でグループ会社の取り組み、データを開示するよう努めました。

今後も継続して精度を向上させるべく努めていきます。

指摘事項

障害を持つ人の雇用の促進(P68)について、長年の課題であった法定雇用率の達成を評価するとともに、グループ企業を含め、働き続けやすさを向上するための工夫を、当事者の協力を得て進めること。

カシオの対応

2010年度には、国内グループ全体での障害者雇用率が法定雇用率を達成しました。今後も障害の有無にかかわらずチャレンジ精神にあふれ、創造性を発揮して働きたいという意欲のある方を積極的に採用していきます。

一層の努力を求めたい点

指摘事項

デジタルカメラ、電子辞書など、高機能ながらリサイクルが確立していない製品群について、稀少金属(レアメタル)再利用の観点から、同業他社との検討もさらに進めるとともに、販売促進と連動した回収や再利用製品の開発を促すこと。

カシオの対応

近年、携帯電話、デジタルカメラなどの使用済小型家電に含有するレアメタル・リサイクルに関して、経済産業省・環境省が中心となり、研究会を発足させ、自治体での回収実証実験を含む検討を行っています。

既に、携帯電話については携帯キャリア各社が合同で運営する「モバイル・リサイクル・ネットワーク」が回収・リサイクルを行っています。デジタルカメラについては、一般廃棄物として自治体が回収・処理を行っており、また中古市場も有るため、関連する工業会が共同で使用済小型家電リサイクルに関する勉強会を設置し、対応を検討しています。

さらに、環境省が新たなリサイクル制度の骨子をまとめ、市町村中心のもと中間処理/精錬業者などと仕組みを作り、金・銀・銅・亜鉛・パラジウムなどを抽出する計画が進行していることと、その他のレアメタルについても法案が2012年の通常国会に提出される見込みであるため、これらについても動向を注視し対応を検討していきます。

(主な品目:携帯電話、デジタルカメラ、電子辞書、電卓、ACアダプター)

指摘事項

グループ全体の人的多様性の向上と活用について、今後の事業展開におけるグローバル化の一層の推進は必須であることから、グループ全体の10年後を視野に入れ、部門や法人の枠を超えたグローバルな人的ポートフォリオを想定し、人材の採用・育成・交流などあらゆる機会を通じて推進する統括責任者(グローバル人材オフィサー)を任命するとともに、真にグローバルな企業として人的な多様性を積極的に活用できる採用・育成体制を整えること。

カシオの対応

2010年度より、「グローバル企業」人材マネジメント展開についての取り扱いと推進に向けた検証・検討を開始しました。はじめに、人事部にとどまらず、社内関係部門および海外現地拠点側がそれぞれで直面している問題点やニーズについての洗い出しを行いました。それらを踏まえ、「グローバル人材マネジメント体制構築」に向けた具体的な施策の実行を開始しています。今後も継続して強化を図っていきます。