

# カシオ「サステナビリティレポート2012」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としたPDCA（マネジメント・サイクル）が、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について、低炭素社会の実現などを主題に掲げ、温室効果ガスについては2020年度と2050年度の目標を掲げていること。「エコマークアワード」が2011年度に新設した「プロダクト・オブ・ザ・イヤー」を受賞したことは、その実践が認められたものと言えます。今後も、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ぶ取り組みの進展と、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に中国・タイの計178社から回答を受け、集計結果に基づくフィードバックや一部の企業には訪問調査を行うなど、把握と可視化を進めたこと。今後は、調達先の取り組みの自己評価の客観的な根拠の明示を求めて、工夫や課題の具体的な可視化と把握をさらに進め、事例の共有や表彰、課題解決に向けて交流する体制がさらに進むことを、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

- CSR推進体制について、CSR委員会が9つのテーマを設定していることを評価しつつ、各テーマの目標が、数年後に同社のあるべき姿の実現に向けて貢献する戦略的な水準にあるとはいえないものもみられることから、世界経済や他社の動向を見据えた目標設定（特に人事部門におけるグローバル化と人的多様性活用）と、明確な指標設定に基づく実践と課題の検証が行われることを強く求めます。
- グループ全体におけるCSR推進文化の醸成について、社内報「かしお」でCSRに関する連載を続けていることを評価しつつ、今後は、経営層からのメッセージが頻繁に発信され、それが多言語に翻訳されることで世界各国の現場に伝えられ、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よう、社内報やSNSが積極的に活用されることに、強く期待します。
- 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4.72%に達すること。今後は、特に家族を介護・看護しながら働き続ける従業員の増加が見込まれることから、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。

## 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、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、引き続き強く期待します。
- 障害を持つ従業員の雇用について、グループ会社の事業譲渡が原因とはいえ、国内連結グループで法定雇用率を下回ったこと。これまでも再三指摘しているように、障害の種別や職種などに基づくコミュニティづくりを進め、働き続けやすさの向上がさらに促されることに、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)



川北 秀人