

カシオコーポレートレポート2008 に対する第三者意見

当意見は、本報告書の記載内容、および同社の人事・調達・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、環境負荷の削減をはじめとする広範な社会との接点について、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

- TFTパネル製造時のドライエッチングに、温暖化係数の高いSF₆の代替として、F₂を使用する工程を開発したこと（P20・21）。実用化はもちろん、国内外の他社への提供も、今後積極的に行われることを強く期待します。
- 公益通報ホットラインについて、通報件数の開示を継続していること（P24）。その存在と利用状況とともに、対応状況もさらに積極的に広報されることを期待します。

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

- 環境負荷の削減や働く人々の人権への配慮・対応などのCSRへの取り組みを、海外の取引先に求める機会を中国とタイで初めて開催したこと。今後は、サプライヤーの環境や人権への取り組みや課題を可視化し、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期待します。

一層の努力を求めたい点

- 本報告書の記述内容として、国内外のグループ会社のデータをより詳細に集計・紹介し、グループとしての報告書としての精度を高めること。データの集計や紹介がないことは、実態の把握や取り組みの推進が十分でない可能性も伴うことを強く認識し、早急に改善してください。
- 携帯電話、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、高騰しつつある稀少金属（レアメタル）の再利用の観点から、回収や再利用製品の開発など、さらに踏み込んだ取り組みを促すこと。
- 研究開発や生産・販売体制の整備が長期的な市場予測に基づいて行われるのと同様に、グループ全体の人的ポートフォリオも長期的な計画に基づいて立案した上で、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。
- 緊急事態への対応について、災害・感染症・IT関連など原因別で主管部署を分けるのではなく、統合的な体制とすること（P23）。また事業所周辺の地域社会への支援も、重要な項目（社会的なBCP）と位置付け、準備しておくこと。
- 障害を持つ人の雇用の促進について、これまで達成できなかった法定雇用率を早期に満たすために、他社の研究や職種の開発をさらに積極的に行うこと（P31）。

IIHOE [人と組織と地球のための国際研究所]



代表者 川北 孝人

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）

2007年版レポートの第三者意見に対する取り組み

指摘事項 事業所における環境行動目標について、達成・未達成の結果だけでなく、その主な原因も記述すること。

カシオの対応 カシオコーポレートレポート2008では冊子版とWeb版に分け、冊子版は要点を絞り込み、わかりやすさ・読みやすさを追求し、Web版は当該活動の詳細な事例・データをポイントに記載を行っています。環境行動目標における実績や課題の分析、原因については、冊子版では目標と実績に対する概要を、Web版では環境会計・地球温暖化防止の取り組み・資源の有効活用の観点から実績と原因分析、今後の取り組みを記載し改善を図りました。

指摘事項 部品調達先や業務委託先に対する指針である「お取引先へのお願い」について、そこで働く人々や、その原材料を採取される場所に住む人々などへの安全・安心への配慮と対応についても、明確なガイドラインを設けるとともに、取り組みを促すための支援を積極的に行うこと。

カシオの対応 「お取引先へのお願い」により具体的な実施水準を設定した、「お取引先CSR調達確認表」を取引先へ案内し、実施調査を行うとともにさらなる改善事項の要請も行いました。（P30）

指摘事項 緊急事態への対応について、役職員と家族の安全確保、資産の保全、事業活動の継続とともに、事業所周辺の地域社会への支援も、重要な項目（社会的なBCP）と位置付け、準備しておくこと。

カシオの対応 事業所周辺の地域社会への支援については、P23記載のとおり対応しました。

指摘事項 各事業所の個々の現場における環境（特にCO₂削減）や社会的な課題への取り組みを促すために、小集団活動を生かして提案・実践を表彰し、相互支援を促す風土を築くこと。

カシオの対応 各事業所における個々の取り組みについては、①グループ目標については各事業所ごとの目標を調整設定し、各事業所ごとに具体的な改善活動を環境センターが中心となり2007年より実施しています。さらに②年2回8月、2月に開催されるカシオグループ環境会議にて取り組みの活動報告を数事業所ずつ順次してもらい、情報の共有化と相互のレベルアップが図れるように推進を行っており、今後も継続していきます。

指摘事項 育児や介護を抱えた従業員に対する支援施策として、休業だけでなく、時間の短縮や変更などの柔軟な就業形態を導入すること。

カシオの対応 カシオは、「育児休業規程」および「介護休業規程」を定めていますが、休業だけでなく働き方の見直しの観点から勤務時間の短縮措置等もあわせて実施しています（P33）。カシオ計算機の勤務時間短縮措置を育児理由で取得した人数は37人です。介護理由で取得した実績はまだありません（2008年3月31日時点）。

指摘事項 障害を持つ人の雇用の促進について、これまで達成できなかった法定雇用率を早期に満たすために、職種の開発をさらに積極的に行うこと。

カシオの対応 採用活動において職種を限定せずに幅広く募集を行い、本人の能力を最大限に活かせる職種の開発を主眼に活動することにより新たに品質保証、ソフト設計、スタッフ等、多様な職種での採用を実現しました。（P31）