

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、迅速な意思決定や適切な業務執行とともに、経営監視機能の強化を重要課題と位置付けています。この課題に適切に対応すべく、取締役会の監督機能を強化し、業務執行については取締役会による適切な監督のもと執行の迅速化と効率化を図るため、2019年6月27日の定時株主総会の決議により監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。総取締役数は7名から8名となり、社外取締役比率は28.6%から37.5%に上昇しました。

取締役会・取締役

取締役会は代表取締役社長が議長を務め、3名の社外取締役を含む8名で構成しています。

- 取締役(監査等委員である取締役を除く)5名(うち社外取締役1名)
 - 監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)
- 取締役(監査等委員である取締役を除く)の任期は、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1年としています。

取締役会は、経営の意思決定と業務執行の監督機能を担っており、法令、定款及び取締役会規則で定められた経営の重要案件を審議・決定しています。業務執行の効率性・機動性を高めるため、法令、定款及び取締役会規則に規定する付議基準に満たない事項については執行役員に権限委譲しています。

監査等委員会・監査等委員

監査等委員会は、監査等委員である取締役3名で構成しています。社内取締役が委員長を務め、社外取締役2名が委員です。

監査等委員は、事業運営の健全性と透明性を確保するため、取締役会及び各種の重要な会議・委員会に出席し、必要に応じて意思決定の適正性を確保するための発言を行います。

また、社長との定期的な会合を実施し意思疎通を図っている他、取締役(監査等委員である取締役を除く)などから

の聴取や報告、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。

指名委員会・報酬委員会

取締役の指名及び報酬の決定プロセスの透明性と適正性を高めるため、取締役会の下に諮問機関として、任意の指名委員会と報酬委員会を設置しています。

指名委員会では、取締役会の諮問に応じて取締役の選任及び解任に関する株主総会議案、取締役候補者の選任基準等の内容について、取締役会に対して答申します。

報酬委員会では、取締役会の諮問に応じて、取締役の報酬等に関する株主総会議案、取締役の報酬制度の方針及びその仕組み等の内容について審議の上取締役会に答申します。

執行役員制度・執行役員

執行役員は、取締役会が決定した方針に従い、その監督の下で権限委譲を受けて業務執行を分担します。業務執行上の重要事項については、関係する執行役員と取締役が出

席する会議体で審議します。

執行役員候補者については、能力・実績をもとに連結経営をさらに発展させることのできる優秀な人材を取締役会において選任しており、任期は1年です。

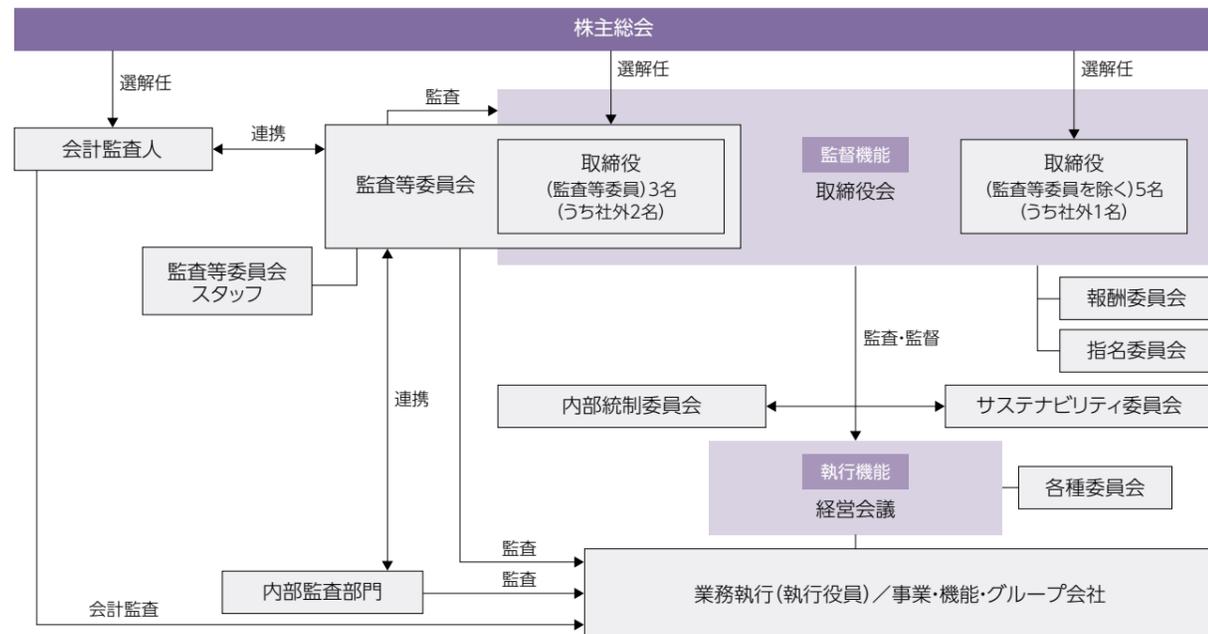
取締役構成

取締役については、その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、当事業に精通した社内出身の取締役に加え、企業経営、学術、行政、財務会計、法律その他の分野など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。

社外取締役は、経営に外部視点を取り入れ経営の透明性を高めるとともに、業務執行に対する一層の監督機能の強化を図ることを目的として選任しており、取締役会などにおいて多角的かつステークホルダーからの視点での意見・提言をいただける有識者を招聘しています。

社外取締役3名は、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための発言・提言を適宜行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役の役位・担当

役位	氏名	指名委員会	報酬委員会	取締役会出席状況	取締役(監査役)在任年数
代表取締役 社長	櫻尾 和宏	○	○	14 / 15 回 (93%)	9
取締役 執行役員	山岸 俊之	○		15 / 15 回 (100%)	7
取締役 執行役員	高野 晋		○	15 / 15 回 (100%)	5
取締役 執行役員	櫻尾 哲雄			11 / 11 回 (100%)	1
取締役(社外)	尾崎 元規	●		9 / 11 回 (82%)	1
取締役 常勤監査等委員	内山 知之			15 / 15 回 ^{※1} (100%)	3 ^{※2}
取締役 監査等委員(社外)	千葉 通子	○	○	15 / 15 回 ^{※1} (100%)	2 ^{※2}
取締役 監査等委員(社外)	阿部 博友		●	11 / 11 回 (100%)	1

□: 社外取締役 ●: 委員長 ○: 委員
 ※1 当社監査役として4回出席を含む
 ※2 当社監査役及び取締役の在任年数。取締役就任は2019年6月

コーポレート・ガバナンス

取締役のトレーニング

取締役は、その責務や役割を十分に果たすためにはスキルや知識を常に高め続ける必要があると考えており、自己研鑽に努めています。会社は、研鑽のための情報提供・機会提供、費用等の必要な支援を継続的に実施しています。

特に社外取締役については、就任時だけでなく就任後においても、社内の重要会議への出席、国内外の工場・事業所の視察、社内の研究発表会への参加など、当社事業に関する知識を取得するための情報提供を継続的に企画、実施しています。また、監査等委員である取締役は、日本監査役協会等を通じた情報収集・セミナー参加等、役割・責務に必要なレベルアップを図っています。

社外取締役選任の理由

尾崎 元規 独立役員	長年にわたり大手企業の経営者を務めた経験を有し、その豊富な経験と高い見識に基づく客観的な視点で当社の経営全般について監督いただくため選任しています。
千葉 通子 独立役員	公認会計士としての財務及び会計に関する専門知識と豊富な監査経験があり、公正中立な第三者的立場から高い専門性と客観的な視点で当社の経営全般について監査・監督いただくため選任しています。
阿部 博友 独立役員	総合商社での豊富な海外勤務経験や大学院における法律分野に関する研究及び教授職等に基づく専門的な知識を有し、公正中立な第三者的立場から高い専門性と客観的な視点で当社の経営全般について監査・監督いただくため選任しています。

内部監査

内部監査部門は4名で構成し、グループ共通の基準等に基づいて組織の運営状況の監査を行い、内部統制の強化を図っています。監査等委員である取締役(社外取締役を含む)には専任スタッフを配置し、業務をサポートするとともに、日頃より意見・情報交換を行い、四半期ごとに定期会合を実施します。また、内部監査の計画及び内部監査実施

後には監査項目に基づいた概要報告を行い、監査機能の実効性や効率性を高めるため相互の連携を図ります。内部監査結果については、取締役(監査等委員である取締役を除く)に対する報告を実施します。

取締役会全体の実効性に関する分析・評価

当社は、取締役会に求められる役割の変化を認識する中、その実効性についての評価を行い、組織や運営等についてガバナンス強化に向けた見直しを実施しています。

取締役会の役割・機能・運営等に関する改善点などについて、2018年度は、社外役員を中心にインタビューを実施し、その結果、付議基準の見直しや資料内容の充実の必要性などの意見があり、対応を図っています。

2019年度は、取締役(監査等委員を含む)に対しアンケートを実施し、議題提案時期の早期化、より長期的かつ戦略的視点での議論の必要性などの意見があり、今後この評価結果を踏まえ、さらなる実効性の向上と継続的な改善に取り組んでいきます。

役員報酬

役員報酬は、企業の持続的な成長に向け、市場競争力のある報酬水準と、健全な企業家精神の発揮に資するインセンティブとすることを基本方針としており、原則的には役位に関わらず同じ方針としています。

報酬体系は、固定報酬(月俸)と業績連動報酬(賞与及び株式報酬)で構成していますが、業績連動報酬をより重視し、固定報酬60%・業績連動報酬40%を原則としています。ただし、個別の役割により比率調整をする場合があります。また、業績連動報酬は、賞与(短期業績インセンティブ)と株式報酬(中期業績インセンティブ)にて構成しています。業績連動報酬のうち、賞与の設定は、業績伸長を図るための経営努力の結果を最もよく反映する指標であると考え、該当する期の売上高と営業利益を主な指標としています。具体的には、売上高と営業利益の目標達成度及び

実績額等を基礎に、事業実態等の定性的要素も加味し決定しています。株式報酬については、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とし、譲渡制限付株式報酬を2019年度より導入しています。

報酬の決定プロセスについては、役位毎に競合他社ベンチマークを実施の上、その体系・総枠を社外取締役を委員長とする報酬委員会にて審議し、審議結果を取締役に答申。取締役会ではその答申について確認し、決定しています。

役員報酬の構成イメージ



株主との対話

当社は、積極的なコミュニケーションを通じて、株主・投資家の皆様との長期的な信頼関係を構築することが重要と認識

し、代表取締役の指揮のもとIR担当執行役員がIR活動を担当しています。

社内体制としては、株主との対話の重要性に関する共通認識をもとに関係部門間のネットワークにおいて必要な情報の収集、蓄積等を行い、連携して対応しています。対話にあたっては、テーマ・内容に従って、必要に応じ、担当の取締役・執行役員が対応し、対話において把握された株主からの意見等については、必要に応じて取締役会で報告する他、執行役員会等を通じて情報共有し、企業価値向上施策に反映しています。

対話におけるインサイダー情報の管理としては、未公表の重要事実の取り扱いに関する規則を定め、厳格に運用。実質的な対応として、面談は複数名で対応しています。

個別面談以外の対話の手段としては、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四半期ごとに開催し、代表取締役またはIR担当の執行役員が決算の概要や今後の見通しについて説明する他、事業説明会を行っています。また、当社をご理解いただけるよう、Webサイトにおける各種IR情報の掲載や株主の皆様からのお問い合わせ窓口を設けるなど、コミュニケーションの充実に努めています。

2020年3月期の報酬

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額		対象となる役員の員数
取締役 (監査等委員及び社外取締役を除く)	317 百万円	固定報酬	74 百万円	7 名
		業績連動報酬 賞与 譲渡制限付株式報酬	14 百万円 28 百万円	
		特別功労金	200 百万円	
監査等委員(社外取締役を除く)	11 百万円	固定報酬	11 百万円	1 名
監査役(社外監査役を除く)	3 百万円	固定報酬	3 百万円	1 名
社外役員	32 百万円	固定報酬	32 百万円	7 名

(注)

- 1 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。
- 2 取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額は、2019年6月27日開催の第63回定時株主総会において年額4億円以内(うち社外取締役分年額3千万円以内)(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議されました。また、上記年額報酬の枠内で、同株主総会において、取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)に対して、譲渡制限付株式報酬額として年額1億円以内(ただし、年80,000株を上限とする)と決議されました。
- 3 取締役(監査等委員)の報酬限度額は、2019年6月27日開催の第63回定時株主総会において年額7千万円以内と決議されました。
- 4 監査役の報酬限度額は、2007年6月28日開催の第51回定時株主総会において監査役4名に対して年額7千万円以内(ただし、役員退職慰労引当金繰入額は含まない。)と決議されました。
- 5 当社は、2019年6月27日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。
- 6 第63回定時株主総会の決議に基づき、故代表取締役榎尾和雄氏に対して特別功労金2億円を贈呈しています。

リスクマネジメント／コンプライアンス

基本方針

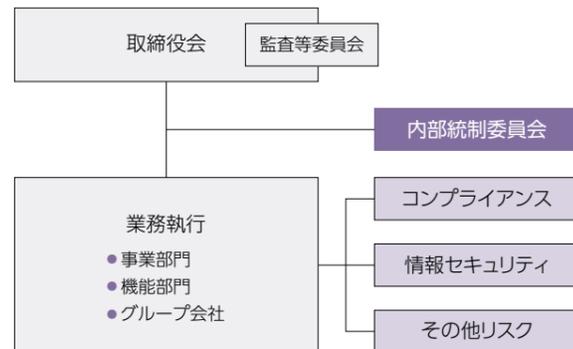
カシオでは、「リスクを予見し、リスクがもたらす損失を最小限にとどめる予防対策や、リスク発現時の的確な事後対策により事業の継続を図る」ことを基本方針として、リスクマネジメントを推進しています。

また、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。

内部統制委員会

内部統制委員会は、コンプライアンス・情報セキュリティ・その他リスクマネジメントに関する機能を横断的に統合させ、漏れや重複の無い有効なリスク管理体制を実現するとともに、カシオグループにおける内部統制全般にかかわる方針や課題への対応を審議し決定することを目的として、取締役会の下部に独立した組織として設置しています。

コンプライアンス／リスクマネジメント体制



リスクマネジメント体制

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、内部統制委員会の監督のもとで関連組織が相互に連携しながら、以下のとおり推進する体制としています。

基本体制

全社リスクマネジメントの基礎となる教育・訓練・各種マニュアルの継続的な整備を行い、損失発生の未然防止、リスク発現時の会社事業への影響の最小化を図ります。

対策実行体制

リスク発現時は、迅速な状況把握や情報伝達等の的確な初動対応、並びに意思決定が実行される万全な体制となっており、安定的な事業の継続を現実のものとしします。

グローバルリスク調査の実施

カシオでは、リスクマネジメントを効果的に推進するために、カシオグループを取り巻くさまざまなリスクを想定した上で、リスク発現の頻度・影響度や、的確な対策が講じられているかを確認するグローバルリスク調査を実施しています。現在では、特に重要なリスクとして、競争法、プライバシー法、サイバーセキュリティの3つを抽出し、それぞれ以下の対策を実施しています。

競争法

競争法コンプライアンスプログラムを策定し、世界の全拠点に配布、周知徹底を図るとともに、各拠点で従業員教育を実施しています。国内では関連部門の参画による景品表示法遵守委員会を設置、自主管理規程の整備や教育などの啓発活動を行っています。また、事務局による指導やお客様から寄せられたご意見のフィードバック、関連部門での自主監査の実施、改善事例の共有化などの活動により、商品の適正な説明表示を行うように努めています。今後は教育の実施状況も踏まえ、定期的に監査を実施し、本プログラムのさらなる定着を図っていきます。

プライバシー法

各国で個人情報に関連する法規制の強化が進んでおり、グローバルにデータを活用したビジネスを推進するためには、各国のプライバシー法に対応する必要があります。このため「DPOチーム」を設置し、各国法令動向の確認、個人データの取得から保管・利用・廃棄に至るまでの的確な取り扱いの徹底、従業員教育、定期監査を実施しています。

サイバーセキュリティ

増加傾向にある情報セキュリティインシデントに的確に対応するとともに、有事の際には迅速に必要な対策が取れるよう、「情報セキュリティインシデント対応事務局(CSIRT)」を設置し、情報システム部門が中心となって技術的な対策をグループに展開するとともに、従業員が守るべきルールの設定と教育啓蒙を行います。

事業継続への取り組み

カシオでは、不測の事態に的確に対応するために、役員および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、「危機管理マニュアル」を制定し運用しています。

また、首都直下型の大規模地震などの発生により、事業の中断に追い込まれるような事態が予見される場合には、役員および従業員の安否確認や被害状況の速やかな確認を行い、早期の事業復旧と事業継続を成し得るよう、事業継続計画(BCP)の充実にも取り組んでいます。これは、グローバルなサプライチェーンを中心とした仕組みであり、対策本部の指揮により、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、損失を最小限にとどめ、お取引先やお客様の信頼に応えることを目指します。

コンプライアンスリスクマネジメント

コンプライアンス面のリスクマネジメントについては、事業推進上、関連する法令の棚卸を行い、それぞれの法令に関する主管部門が的確な対応を行っているかを、内部統制委員会において確認しています。万が一不備がある場合に

は是正措置を講じるとともに、定期的なモニタリングを行っています。

輸出管理

世界140カ国以上に製品を供給しているカシオでは、関係部門に輸出管理責任者を配置し、輸出管理に関するコンプライアンスの確実な遂行に努めています。具体的には、「カシオ安全保障輸出管理プログラム」を自主管理規程として制定し、法令遵守の徹底を図るとともに、毎年自主監査を実施しています。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、グローバルな輸出管理を推進しています。

公益通報ホットライン

カシオでは、コンプライアンスに関する内部通報や相談などを受け付ける窓口として、社内および社外に「公益通報ホットライン」を設置するとともに、お取引先からの通報専用の社外受付窓口も開設しています。また、国内はもとより、グローバルなグループ従業員に向け、英語と中国語でも対応を行っています。なお、窓口の運用については、通報または相談によって不利益を受けないことや、個人情報の保護などを社内規定で定めています。

当期の事象

Casio Electronics Co.Ltd. (イギリス子会社)において、英国競争・市場庁の立入調査を受け、その結果、当期において競争法違反に係る制裁金を支払いました。また、Casio Europe GmbH(ドイツ子会社)の元従業員が、不正送金した事実が当期に判明しました。

当グループ(当社および連結子会社)ではこのような事態が発生したことを厳粛に受け止め、先に記述した各種の施策を含め、改めてコンプライアンスの徹底を行うとともに、内部管理体制のさらなる強化を図り、再発防止に向けて全力で取り組んでいきます。

社外取締役メッセージ



社外取締役 尾崎 元規

ニューノーマルのなかでカシオが目すべき社会変化は、今までの物中心の社会から、ソーシャルディスタンスが意識され、人がデジタルでつながる中で、人と人との新たな関係性の構築が進むことです。

この関係性はひとつの組織のみに所属するのではなく、自分の価値観、関心と共有できる新たな関係性の構築へ変化するでしょう。その中で多様な価値が創造されていき、ますます人々の個性の確立が進む。そういう時代が来ると思います。

今後、中長期視点でカシオに期待することは、ニューノーマルな社会で存続していくためにグローバルにOne CASIOとして活動していく必要があるということです。

One CASIOになるためには、全社で仕事の標準化、連携、社会性をもった企業理念の共有が必須です。その体制のもとで、新たな関係性を求める生活者中心の事業展開、業務推進を行う。結果としてグローバルにカシオの強固なロイヤル層を増やし、企業の存在意義、価値を高めていくことになると思います。

社外取締役として果たしていく役割は、短期的には足元のリスクと効率性をモニタリングすることです。中長期的には上記のような社会の変化に、カシオの企業戦略が合致し動いているかを社員の皆さんと確認していきたいと思っています。



社外取締役 千葉 通子

コロナ禍の不透明な時代において、予測のつかない事態が起きた場合であっても、グローバルに社内外の英知を結集してその時々に合わせて最善策を素早く実行できるという、強靱かつしなやかな伸びのある組織を目指していく必要があります。

会社は、経営理念である「創造 貢献」に基づき、社会に貢献する取り組みをより一層進めていかなければなりません。

将来にわたって持続可能かつ社会から必要とされるためには、新たな企業価値を築き上げることが重要です。まずは、経営層、従業員にとって誇れる会社であるべきです。そのためには、個人レベルと会社レベルの双方で専門性を高め、普段から知識を蓄積し、互いを尊重しながらコミュニケーションを図っていくことが重要であると考えています。会社は、構成員一人ひとりの強みや知識、個性を掛け合わせた、新しい価値創造につながる組織体となっていく必要があります。

私も、企業の持続的成長の基盤となる信頼を支える監査等委員としての職責を果たしていきたいと考えています。



社外取締役 阿部 博友

私たちは未曾有の危機に直面しています。新型コロナウイルスは私たちの日常だけではなく、当社を取り巻く市場環境や消費者行動にも大きな変化をもたらしています。従来常識とされてきた価値観を改め、新たな価値の創造に向けた創意と努力が必要です。激変する社会・経済環境のもとで当社に何が求められているのか、そして如何に社会に貢献できるのか、そうした課題を皆さんと一緒に考えていきたいと思っています。

さて、当社は昨年より監査等委員会設置会社に移行しましたが、ガバナンスの観点から改善すべき課題はまだ残されています。移行2年目にあたる本年度は、取締役監査等委員として、内部統制の一層の強化と経営効率化に尽力したいと考えています。そのためには「人の移動を必要としない監査体制」の構築も必要になるでしょう。コロナ禍のもとで監査活動も制約を受けていますが、関係部署と協力して効率的な活動を通じて内部統制のグリップを強化していきます。

ギリシャ語のkrisis(転換点)を語源とする英語のcrisisは「危機」と和訳されますが、これは「危険」と「好機」の双方を意味する合成語です。この転換期に皆さんと力を合わせて危機を好機に導いていきたいと考えています。

取締役



代表取締役

榎尾 和宏

1991年 4月 カシオ計算機入社
2007年 7月 執行役員 経営統轄部 副統轄部長
2011年 6月 取締役 執行役員 DI事業部長
2013年 4月 取締役 執行役員 新規事業開発本部長
2013年 10月 取締役 執行役員 コンシューマ・システム事業担当兼
新規事業開発本部長
2014年 5月 取締役専務執行役員コンシューマ・システム事業本部長
2015年 6月 代表取締役 社長



取締役

山岸 俊之

1985年 4月 カシオ計算機入社
2009年 4月 経営統轄部 経営管理部長
2010年 12月 執行役員 経営統轄部長
2013年 6月 取締役 経営統轄部長
2014年 5月 取締役 執行役員 経営統轄部長
2018年 1月 取締役 執行役員 経営改革担当
2018年 4月 取締役 執行役員 経営統轄部長
2019年 10月 取締役 執行役員
総務・広報・コーポレートコミュニケーション担当
2020年 6月 取締役 執行役員 ESG戦略担当



社外取締役

尾崎 元規

1972年 4月 花王石鹸株式会社(現 花王株式会社)入社
2002年 6月 同 取締役 執行役員
2004年 6月 同 代表取締役 社長執行役員
2012年 6月 同 取締役 取締役会会長(2014年3月退任)
2012年 6月 公益財団法人花王芸術・科学財団 代表理事(現任)
2014年 3月 公益社団法人企業メセナ協議会 理事長(現任)
2014年 6月 公益財団法人新国立劇場運営財団 理事長(現任)
2015年 6月 野村證券株式会社 社外取締役(現任)
2016年 6月 本田技研工業株式会社 社外取締役(2020年6月退任)
2019年 6月 カシオ計算機 社外取締役



取締役 監査等委員

内山 知之

1980年 4月 カシオ計算機入社
2000年 9月 Casio Corporation of America 副社長
2002年 4月 Casio Inc. 副社長
2013年 9月 財務統轄部
2013年 10月 山形カシオ株式会社 取締役
2017年 6月 監査役(常勤)
2019年 6月 取締役 監査等委員(常勤)



取締役

高野 晋

1984年 4月 カシオ計算機入社
2007年 11月 経理部長
2009年 12月 執行役員 財務統轄部長
2015年 6月 取締役 執行役員 財務統轄部長



取締役

榎尾 哲雄

1992年 4月 カシオ計算機入社
2004年 10月 カシオソフト株式会社 取締役
2005年 2月 カシオ情報サービス株式会社 取締役
2008年 6月 執行役員 営業本部CS統轄部長
2016年 6月 上席執行役員 CS統轄部長
2018年 4月 上席執行役員 CS本部長
2019年 6月 取締役 執行役員 CS本部長



社外取締役 監査等委員

千葉 通子

1984年 4月 東京都庁入庁
1989年 10月 太田昭と監査法人(現 新日本有限責任監査法人)入所
1993年 3月 公認会計士登録
2010年 7月 新日本有限責任監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人)
シニアパートナー
2013年 8月 同 社員評議会評議員
2016年 2月 同 社員評議会副議長(2016年8月退任)
2016年 9月 千葉公認会計士事務所開設(現任)
2018年 6月 カシオ計算機 社外監査役(現任)
2019年 3月 DIC株式会社 社外監査役(現任)
2019年 6月 TDK株式会社 社外監査役(現任)
2019年 6月 カシオ計算機 社外取締役 監査等委員



社外取締役 監査等委員

阿部 博友

1980年 4月 三井物産株式会社入社
1988年 9月 ブラジル三井物産株式会社
Manager of Legal Department
1992年 4月 米国三井物産株式会社
Assistant General Manager of Legal Department
2002年 10月 欧州三井物産株式会社
General Manager of Legal Department
2005年 5月 三井物産株式会社 欧州・アフリカ・中東本部
General Counsel & Chief Compliance Officer
(2009年3月退社)
2009年 4月 明治学院大学法学部 教授(2011年3月退任)
2011年 4月 一橋大学大学院法学研究科 教授(現任)
2019年 6月 カシオ計算機 社外取締役 監査等委員

執行役員



社長
榎尾 和宏



専務執行役員
増田 裕一
開発本部長(兼)時計BU 事業部長



常務執行役員
榎尾 隆司
営業本部長



執行役員
守屋 孝司
社長室長(兼)次世代開発環境構築担当



執行役員
稲田 能之
生産本部 副本部長(兼)物流部長



執行役員
井口 敏之
スポーツ健康インキュベーションセンター長



執行役員
山岸 俊之
ESG戦略担当



執行役員
高野 晋
財務統轄部長



執行役員
榎尾 哲雄
CS本部長



執行役員
太田 伸司
教育BU 事業部長



執行役員
田村 誠治
広報・IR担当



執行役員
加藤 朋生
営業本部 海外営業統轄部長



執行役員
伊東 重典
カシオアメリカ 会長



執行役員
持永 信之
開発本部 副本部長(兼)開発人事担当



執行役員
中山 仁
事業開発センター長



執行役員
河合 哲哉
開発本部 副本部長(兼)開発推進統轄部長



執行役員
青鹿 行男
営業本部 国内営業統轄部長



執行役員
篠田 豊可
生産本部長



執行役員
鳴瀧 康正
経営企画部長



執行役員
田中 徹
カシオ中国 董事長