

CITIZEN



CITIZEN GROUP
SUSTAINABILITY
AND CSR REPORT

シチズングループ
サステナビリティ・CSR報告書2023
ダイジェスト版

シチズングループの企業理念

市民に愛され 市民に貢献する

シチズンの掲げる企業理念「市民に愛され市民に貢献する」とは、「市民に愛され親しまれるものづくり」を通じて世界の人々の暮らしに広く貢献することです。シチズングループは、2020年4月の「サステナビリティ委員会」設置を契機として本格的に始動した「サステナブル経営」を一層推進し、社会の一員としての責務を果たしながら、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■ 本ダイジェスト版概要

シチズングループは、すべてのステークスホルダーの皆さまに、CSRとともにサステナビリティへの取り組みをご理解いただくことを目指し、「シチズングループサステナビリティ・CSR報告書」として、関連する活動状況をご報告します。本ダイジェスト版では、「中期経営計画2024」で推進している「サステナブル経営」について

具体的にお示ししています。また、事業活動におけるステークスホルダーとの関わりや、サステナビリティに関連する課題およびマテリアリティについて、2022年度の取り組み状況をご報告しています。なお、マテリアリティに関する委員会や取り組みの推進体制については、当社ウェブサイトにてお示ししています。

■ 編集方針

「シチズングループのサステナビリティWEBサイト」では、本ダイジェスト版の内容も含め、事例紹介や環境・社会面のデータを含めたより詳細なサステナビリティに関する取り組みを開示しています。

報告対象期間：2022年4月1日～2023年3月31日)

※ 一部、上記対象期間後の最新情報も含まれます。

本ダイジェスト版発行時期：2023年7月

経済データ：国内13社、海外62社(計75社)

環境データ：国内12社、海外13社(計25社)

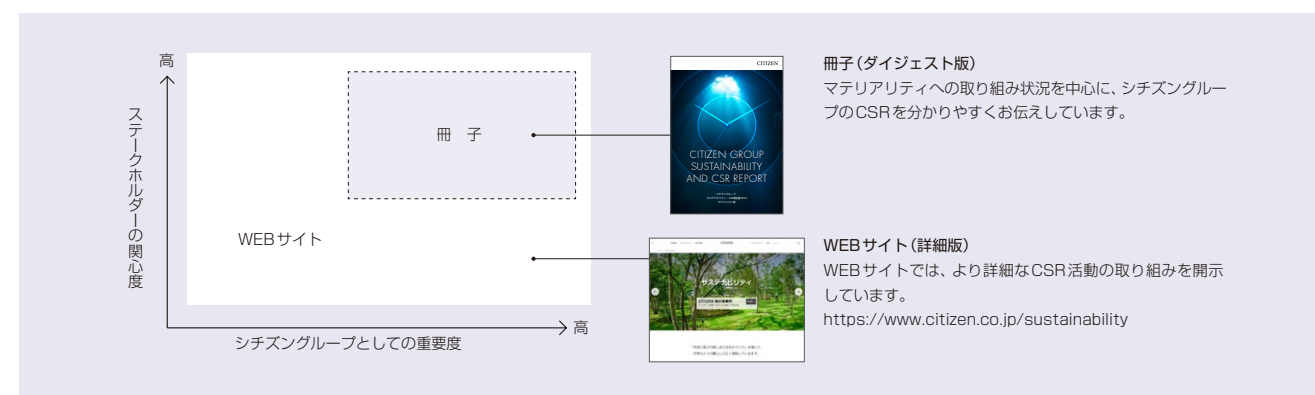
※ 国内には、シチズン時計株式会社を含んでいます。

免責事項：本報告書には将来予測も記載しています。これらは記載した時点で入手できた情報にもとづいたものであり、実際の活動結果が予測と異なる可能性もあります。

参考としたガイドライン：「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」「環境報告ガイドライン2018年版」外部保証：一部環境データについて、第三者検証を受審しています。

詳細はWEBサイトをご覧ください。

▶ <https://www.citizen.co.jp/sustainability/data>



CITIZEN GROUP SUSTAINABILITY AND CSR REPORT

Contents 2023

- | | | |
|-----------------------|--------------------|----------------------------|
| 01 企業理念 | 17 環境ビジョンと環境目標 | 29 コンプライアンスの徹底 |
| 02 目次・本ダイジェスト版概要・編集方針 | 17 サーキュラーエコノミー | 30 デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進 |
| 03 トップメッセージ | 18 生物多様性保全への取り組み | 31 パフォーマンスハイライト |
| 05 ESG対談 | 19 人権の尊重 | 32 シチズングループの今 |
| 09 マテリアリティ(重要課題) | 21 人的資本経営 | |
| 11 サステナブル経営の考え方 | 23 品質コンプライアンスの順守 | |
| 13 サステナビリティ推進体制 | 25 持続可能な調達の推進 | |
| 15 気候変動への対応 | 26 コーポレート・ガバナンスの強化 | |
| | 28 リスクマネジメントの強化 | |



100年つづくサステナブルなものづくり を通じて、地球環境や社会に広く 貢献していきます

近年では多くの企業が社会貢献やESG（環境・社会・ガバナンス）に注力する機運が高まっています。当社グループにおいても、ESGはサステナブル経営のトップアジェンダであり、サステナブル経営を事業の中心に据えて取り組むことが、企業理念である「市民に愛され市民に貢献する」の具現化につながるとの考えに立っています。

「シチズングループビジョン2030」

中長期の環境変化を踏まえ、グループの強みと資本を活かし、将来のありたい姿の実現に向けた取り組みを掲げています。

また、サステナブルファクトリー達成とサステナブルプロダクツ創出に向けた取り組みも行っており、事業基盤と事業活動の両面から社会課題の解決に貢献することで、絶えず変化していく社会の中で、持続的に価値を生み出せる存在となることで企業価値を高めていきます。

シチズン時計株式会社
代表取締役社長

佐藤 敏彦

時代をリードする サステナブルなものづくりの実践で、 社会に広く貢献していく

佐藤代表取締役社長と宮本取締役、2022年度から社外取締役に就任された吉田取締役の3名が、シチズングループのサステナブル経営やESGの取り組みについて語り合いました。



代表取締役社長
佐藤 敏彦

社外取締役
吉田 勝彦

取締役
宮本 佳明

サステナビリティの素養は既にある、自信を持って社会責任を果たして欲しい

佐藤社長(以下、佐藤)：近年では多くの企業が社会貢献やESG(環境・社会・ガバナンス)に注力する機運が高まっています。当社グループにおいても、サステナブル経営を事業の中心に据え、本腰を入れて取り組まないとグループの企業理念である「市民に愛され市民に貢献する」の体現は困難との考えに立ち、長いグループの歴史の中で今回初めて長期ビジョンを策定し、将来の環境変化を見据え、ありたい姿の実現に向けて取り組み始めています。

吉田社外取締役(以下、吉田)：まず基本的な私の考えからお話させていただくと、シチズンは100年以上続く企業であり、長寿企業は世の中に貢献する理念や製品、技術があるからこそ社会に認められ存続してきたのは間違いないことであり、ESGに関する素養は既に十分持っています。サステナブルなど新しいワードが次々と登場していますが何ら臆することなく、自分たちが業界をリードしていく強い気概を持って推進することが大事だと考えています。

佐藤：力強い言葉をいただき、ありがとうございます。長期ビジョンで打ち出した「豊かな未来(とき)をつなぐ、Crafting a new tomorrow」というメッセージには、時計を中心とするものづくりの企業として、長く愛される製品を通じて社会に貢献していくという思いが込められています。そして「サステナブルファクトリー」というコンセプトのもと、製品・サービスの製造プロセスにも配慮したものづくりを実践しています。

宮本取締役(以下、宮本)：長期ビジョンからバックキャストで再設定したマテリアリティについても、従来の品質や人権に関するリスク管理といった、いわば守備的な施策は継続しながら、経営企画部とCSR・環境部門が一体となって、事業の重要性和社会への影響度という二軸で事業課題を捉え、気候変動への対応や循環型社会への貢献といった社会に対する影響度の大きい分野に特に注力することで、事業の成長や企業価値の向上を加速させたいと考えています。



吉田：企業活動を推進する上で「社外に対して説得力があること、社内に対して納得感があること」はとても大事で、そういう意味で「サステナブルファクトリー」は、ものづくり全般をサステナブルにしていこうというシチズングループの熱意がストレートに伝わり、かつ長きに渡って取り組むべき普遍性を持つ、とても良いメッセージだと思います。マテリアリティについてもステークホルダーが納得できるように構成されており、説得力もある印象を持ちました。

先進技術を活かした施策で、環境負荷軽減に寄与することはシチズンの使命

佐藤：具体的に製品を通じた活動でご説明すると、例えば、日常のわずかな光でも腕時計を駆動できる「エコ・ドライブ」は環境負荷軽減に寄与する独自技術の最たるもので、1970年代のオイルショックを機に太陽光にいち早く着目し、世界初のアナログ式光発電時計が1976年に誕生するなど、半世紀近い歴史を有する技術です。地球環境保護に関心が高まる中、さらなる進化に向けて、



より環境に配慮した部品選定も含め、設計段階から見直す取り組みを今年度新たに始めようとしています。また、シチズンマシナリーが展開する金属の切削工程で生じる金属片を微細なチップ状にしてリサイクルを容易にする低周波振動切削技術も独自技術であり、実装した加工装置は全世界で5,000台を超える販売実績があります。シチズングループはマーケティングに課題があるというか、技術者自身も価値に気づいておらず、社内外の認知度が低い印象があります。

吉田：社会のニーズが十分でなくても、世の中のためになるものづくりを提案し続けてきた中で、ようやく社会のニーズが追いつき、消費者の意識も高まっている状況ですね。シチズングループには、まだまだそのような製品が多いかもしれません。そうした製品や技術を消費者や企業が取り入れることで腕時計用電池の廃棄も減る

し、装置を導入した企業の環境負荷低減に大いに貢献します。積極的にアピールして製品や技術の普及を図ることはシチズングループの使命というか義務だと自覚して、気候変動問題の解決や循環型社会の実現に積極的に関与することを期待しています。

宮本：従来はサステナブルファクトリーから生み出される製品がサステナブルプロダクトであると定義していましたが、環境負荷低減やマテリアリティへの貢献度などさまざまな要素を点数化して、一定の基準に達した製品を「サステナブルプロダクト」とすることで、実態を伴ったアピールで競争力強化を図るとともに、サステナブルプロダクトの売上比率に数値目標を定めるなどサステナブル経営と事業戦略が一致するような施策を時計事業先

従業員や社会に選ばれる会社でなければ、多様な人財は育たない

佐藤：アピールといえば新入社員の歓迎メッセージなどで「会社の未来の価値を作っていくのはここにいる皆さんですよ、人が財産の人財です」と事あるごとに伝えています。また中堅社員との座談会では「社会に価値を提供するのが事業の目的であり、製品を通じて得られた対価もステークホルダーに還元していく、それがシチズンの事業」であると繰り返し伝えるようにしています。サステナブル経営の根幹にあるのは「人」ですから。私自身、新入社員の時に聞いたトップのメッセージって意外と記憶に残っているので、私の発言も心に残る人がいて会社の将来を担うと確信しています。



行で進めています。

吉田：エコ・ドライブにしても製品登場から40年以上が過ぎ、ひと時代を終えた技術と社内では捉えているかもしれませんが、そんなことはありません。今また新たに大きな波が来ています。本当に良いものは一過性のブームで終わることなく、時代と共に再評価され、長く売れ続けていきます。また、たとえ高いコストを要しても環境負荷低減は取り組むべき企業課題であり、シチズングループの省エネ化や省力化技術は世の中に広く貢献できる、ビジネスチャンス秘めています。自分たちの製品や技術の価値を適正に評価して、しっかりアピールしていくことが大事だと思います。

吉田：会社の将来を担う多様な人財が育つためには、活躍できる環境作りと機会を提供することが大事。自由に意見を言える心理的安全性が確保された環境のもと、自分がこの会社を成長させて、会社も自分を成長させてくれるという、win-winの関係が必要であり、トップ自ら社員に向けて言葉を尽くして発信していくことは、とても大事だと思います。

宮本：最近シチズン時計の従業員を対象に実施したエンゲージメント調査のギャップ分析では、全体の平均スコアにおいてベンチマークとする同規模企業群とのギャップがゼロという調査結果を得ました。私たちの事業展開に従業員の一定の評価を得ているということで、ひとまず安堵しました。今後はマイナス評価の改善に努めるとともに、事業戦略と人事戦略を連動させて個人の成長と企業の成長や価値向上につなげるなど、従業員や労働市場から選ばれる会社を目指したいと考えています。

吉田：事業運営と従業員の意識との間に乖離がないのは、例えば環境負荷低減に関する大胆な施策も社内の支持を得て推進できることであり、とても良いことだと思います。なお、コロナ禍を機に多様な働き方を実現し、各自が好きな働き方を実践することで、仕事のパフォーマンスが上がり、生産性も大きく向上することが期待されま

対話やビジョンの共有でサプライチェーン全体のリスクを改善

宮本：シチズングループの製品や技術は全世界に及ぶことから、外部のアドバイスなども受けながら、グローバルスタンダードな形でシチズングループの人権方針などを伝え、持続可能な調達を推進しています。サプライヤーホットラインの設置をはじめ、実態調査のアンケートについてもWeb経由で自動集計できる仕組みを整えるなど事業会社への負担をかけることなくリスク把握に努め、サプライチェーン全体でガバナンス強化に努めています。

佐藤：環境対策に向けた開発を含め、他社との協業が増える中で、サプライヤーとビジョンを共有し、人権や調達のリスク把握や改善を図ります。また、どういう製品が世

す。価値観の多様化といいますが、今の若い人はタイムパフォーマンスを重要視する傾向があるなど、多様な働き方を認めない限り多様な人が入ってきません。女性比率の向上も合わせて、経営幹部が柔軟な発想で捉える必要があります。

の中に求められているのか、そのためにはシチズンはどんな技術を提供できるのか、不足している技術は何か、積極的にマーケティングを行うことも社内に伝えています。

吉田：サプライヤーとのビジョンの共有は非常に大切なことですね。なお、日頃取引のない企業についても情報収集に努めるなど、業界動向を含めて世の中を広く見しておくことはとても重要です。部品調達に関連して日頃から代替品はどこから入手できるのか、自分たちの技術や製品がどんなお客さまに貢献できるのかなど、世の中の動向も把握しておくことで、いざという時の事業継続が可能となるでしょう。

シチズングループの未来に向けて、第三者としての役割を果たしていく

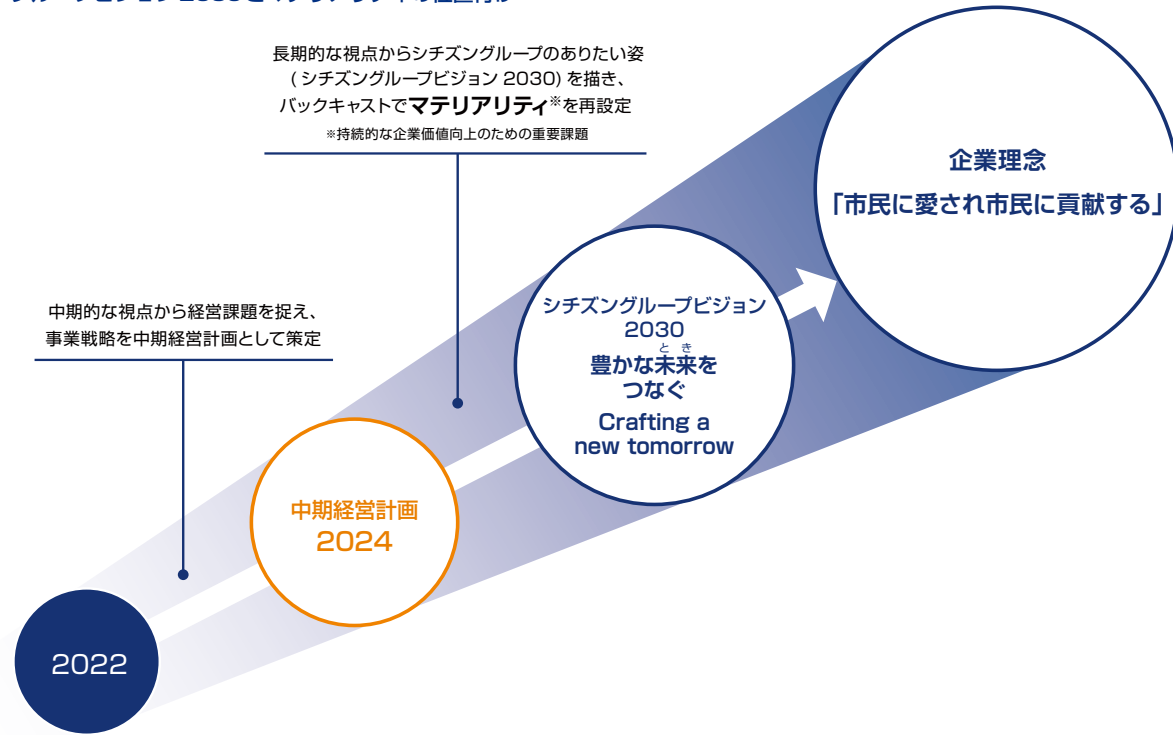
吉田：ESGのパフォーマンスやリスクがスコア化される現在において、このスコアをしっかりと上げてグローバルに開示していくことはとても重要です。スコアは全業種に共通であり、他社との比較で著しい遅れは企業価値を棄損し兼ねない一方で、自社製品や技術の提供を通じて他社のスコアを上げる一助となるなど、ビジネスチャンスにもなります。情報開示を積極的に行うことで、ステークホルダーにシチズンを理解してもらおう場を作ることが大事であり、率先して対話の機会を設けることも今後はより重要と考えます。私は社外取締役として時には苦言を呈しつつ、シチズングループが更に存在感のある企業になるよう、自身の役割を果たしていきたいと考えています。

佐藤：シチズングループの事業展開において、外部機関からのスコアなどに加えて、第三者の視点が入っていることが重要であり、吉田取締役には今後も引き続き、忌憚のない意見をいただけることを願っています。ご指摘いただいた通り、人財の多様化やステークホルダーと対話する機会を増やし、大勢の意見を事業に反映し積極的にアピールしていくことで、社会に貢献し、従業員にとっても豊かな未来(とき)をつなぐことができる会社になりたいと考えています。

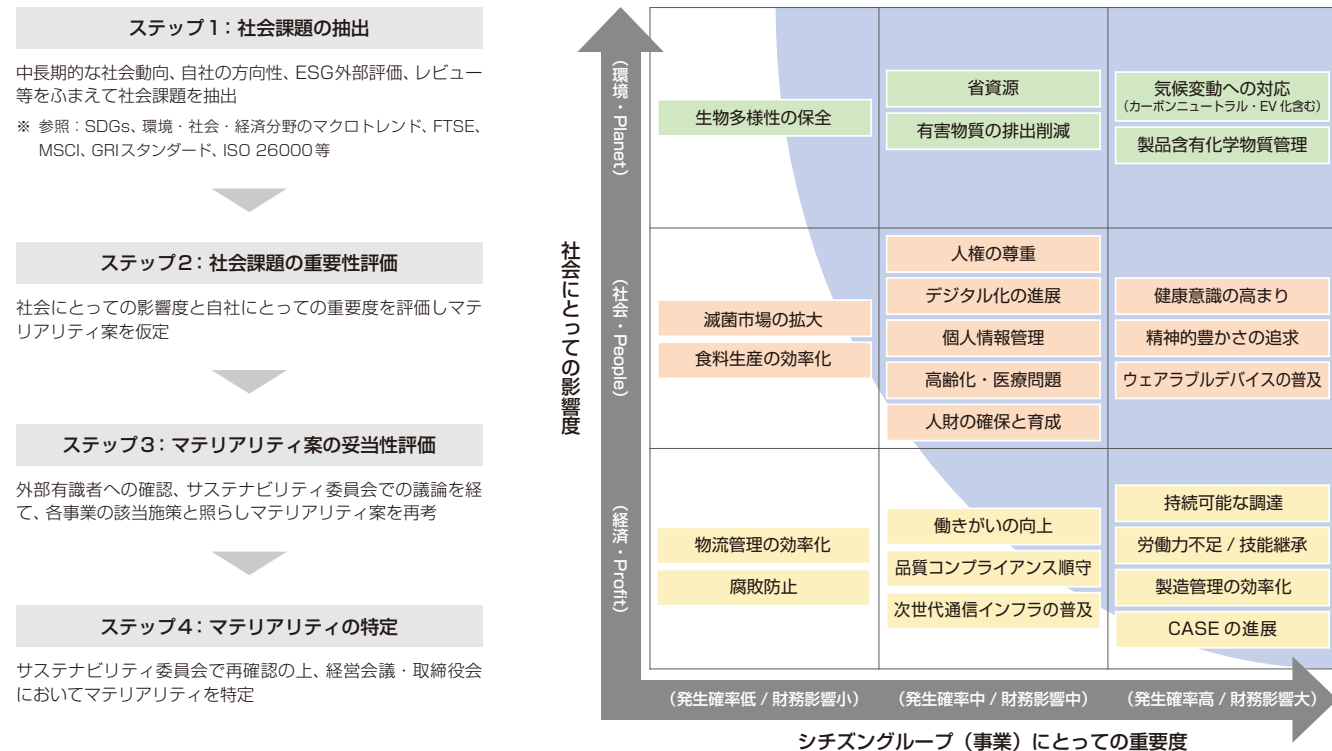
マテリアリティ (重要課題)

シチズングループとして捉えるべき2030年近傍の社会課題をサステナブル社会、デジタル社会の視点で整理し、そこからバックキャストして「シチズングループビジョン2030」を2022年4月に策定しました。

「シチズングループビジョン2030」の実現に向け、中シチズングループビジョン2030とマテリアリティの位置付け



マテリアリティの特定プロセス



マテリアリティの機会とリスクおよび施策

ESG	マテリアリティ	機会/リスク	分類	事業活動面/事業基盤面の主な対応施策	該当する事業
E	気候変動への対応と循環型社会への貢献	機会 ・省エネ/省資源や生産性向上に資する製品/サービスの需要拡大 ・CASEの進展 リスク ・事業所の風水害被災 ・エネルギーコストの増大 ・特定業界・顧客への依存 ・製品含有化学物質に関する法規制違反	気候変動への対応 循環型社会への貢献	事業活動面 ・エコカー (EV・HV) への部品供給、照明用LEDの販売等 事業基盤面 ・CO ₂ 排出削減、再エネ導入拡大等 事業活動面 ・永く愛用できる光発電時計と機械式時計の販売 ・LFV・摩擦接合技術を搭載した工作機械の拡充等 事業基盤面 ・水使用量の削減、再資源化の推進、有害化学物質管理、包装資材の削減等	時計 工作機械 デバイス 電子機器 他
	質の高い生活への貢献	機会 ・機能的価値から情緒的価値へのシフト ・治療から予防医療へのシフト リスク ・スマートウォッチの普及 ・ヘルスケア市場の競争激化 ・医療機器の規制変更 ・個人情報の漏洩	多様なライフスタイルへの貢献 医療・ヘルスケアへの貢献	事業活動面 ・カスタマイズ時計・サービスの提供 ・パーソナライズ体験のIoTプラットフォームの提供等 事業活動面 ・デジタルカメラ、ヘッドマウントディスプレイ等への液晶デバイス提供等 事業活動面 ・殺菌効果の高いUVCモジュールの販売、細菌分析用検体保持プレートの販売等 ・誰もが使いやすい体温計・血圧計の提供 ・デジタルヘルスケアサービス「健康予約」の提供等	時計 デバイス 電子機器 他
S	産業分野におけるソリューションの提供	機会 ・FA化/省力化/自動化/デジタル化 ・製造管理効率化に資する製品/サービスの需要拡大 ・CASEの進展 ・次世代通信インフラの普及 リスク ・事業機会の損失 ・競争力の低下 ・デジタルを武器とする他業界からの競争参入	省力化・自動化ソリューションの提供 次世代通信技術への貢献	事業活動面 ・「機械・デジタル技術・使いこなす技術」の活用と提供等 コラム ・製造業のデジタル変革を支援「alkappliesolution (アルカプリソリューション)」 事業活動面 ・正確な時刻情報が必要とする機関への時刻基準情報の提供等 ・センシングデバイス (遠隔操作ロボット等) の開発・販売等	工作機械 デバイス 電子機器 他
	働きがいの向上と人財の育成	機会 ・従業員エンゲージメントの向上 ・DX/イノベーションの促進 リスク ・人財の流出 ・業績悪化	働きがいの向上 人財の育成 ダイバーシティ・インクルージョン	事業基盤面 ・従業員エンゲージメント向上施策の実施、教育機会の提供等 事業基盤面 ・変革推進人財のグループでの育成、経営人財育成におけるグループ連携強化等 事業基盤面 ・女性管理職候補の計画的育成と登用、男性の育児休暇取得推進等	時計 工作機械 デバイス 電子機器 他
G	社会的責任の遂行	機会 ・サステナブルファクトリーの実現 ・大手顧客の取引条件への適合 リスク ・企業価値の毀損 ・レピュテーション ・経営基盤の弱体化	リスクマネジメントの強化 品質コンプライアンスの順守 人権の尊重と労働慣行 持続可能な調達の推進	事業基盤面 ・グループ重要リスクの更新と運用等 事業基盤面 ・グループ品質行動憲章の浸透活動等 事業基盤面 ・人権デューデリジェンスの実施等 事業基盤面 ・CSR調達、グリーン調達、責任ある鉱物調達等	時計 工作機械 デバイス 電子機器 他

サステナブル経営の考え方

シチズングループは「市民に愛され市民に貢献する」という企業理念を原点に100年以上にわたり事業を展開してきました。創業101年目の2019年度からは「サステナブル経営」を掲げ、事業を通じた社会課題の解決を推進しています。「サステナブル経営」とは、単に良い製品・サービスを提供するだけでなく、バリューチェーン全体で人権や地球環境などの社会課題にも配慮した経営を通じ、ステークホルダーからの信頼を獲得しながら事業を拡大し、持続的な企業価値の向上を図ることです。

シチズングループの価値創造ストーリー

インプット (2023年3月時点)

財務資本

総資産 3,899億円
純資産 2,327億円

知的資本

グループ保有特許件数 5,000件以上
グループ保有商標件数 5,000件以上

製造資本

設備投資額 174億円
日本、中国、タイを中心とする生産体制

社会関係資本

グローバルに広がるサプライチェーンネットワーク

人的資本

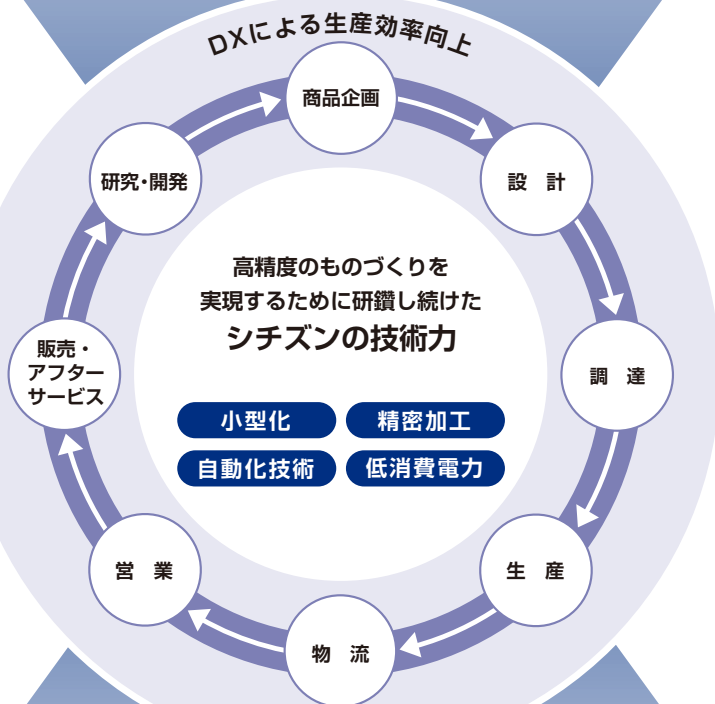
従業員数 15,402人

自然資本

総エネルギー使用量 1,208千GJ
取水量 1,782千m³
再資源化率 89%

- 外部環境の変化
- 人々の価値観の変化
 - デジタル化
 - モビリティの変容
 - 高齢化社会

サステナブル経営



- マテリアリティ
- 持続的な企業価値向上のための重要課題
- 質の高い生活への貢献
 - 産業分野におけるソリューションの提供
 - 気候変動への対応と循環型社会への貢献
 - 働きがいの向上と人財の育成
 - 社会的責任の遂行

事業基盤

コーポレート・ガバナンス リスクマネジメント サステナビリティ推進体制

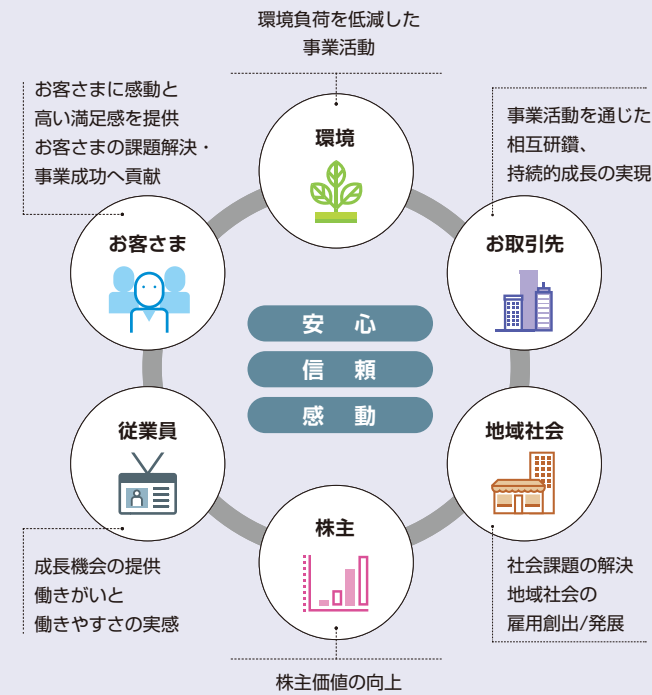
シチズングループは中長期の環境変化を踏まえ、グループの強みと資本を活かし、マテリアリティ（持続的な企業価値向上のための重要課題）に事業活動と事業基盤の両面で取り組みます。そして、社会課題を解決する社会・環境・経済価値を創造することで、市民に愛され市民に貢献するとともに、SDGs（持続可能な開発目標）達成への貢献を目指します。

アウトプット

サステナブルプロダクツの提供

製品・サービス
時計、工作機械、デバイス、電子機器など

アウトカム



グループ長期ビジョン

と き

豊かな未来を つなぐ

Crafting a new tomorrow

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会の設置

シチズングループでは、シチズン時計の代表取締役社長を委員長とし、シチズン時計の常勤取締役、事業統括会社社長を委員とする「サステナビリティ委員会」を2020年4月に設置しました。四半期に1回開催され、主にマテリアリティに関する審議や活動状況の進捗確認、外部講師による勉強会等が行われます。委員会事務局であるシチズン時計の経営企画部および環境・CSR担当部門は、グループ各社の経営企画部および環境・CSR担当部門およびマテリアリティに関連する各委員

会事務局と共に、サステナビリティ事務局会議も運営し、各社でのサステナビリティに関する課題の検証や活動状況の進捗等を定期的に確認しています。各委員会および各社からの提案や報告事項は、サステナビリティ委員会で審議されます。

目的と役割	シチズングループのサステナブル経営を推進 1. マテリアリティの特定と定期的な見直し 2. 既存事業の持続可能性向上と社会課題解決に寄与する取り組みの推進 3. ESG課題への取り組み方針策定とモニタリングの実施
-------	---

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会の下部委員会として、グループの品質コンプライアンスを審議する「グループ品質コンプライアンス委員会」、採用や人材育成等のほか、国籍・LGBT等に関わる差別や人権について審議する「グループ人事委員会」、環境問題全般についてグループ全体の機会やリスク、対策等を審議する「グループ環境委員会」を設置しています。「グループ持続可能な調達委員会」では、グループ全体での持続可能で責任あるサプライヤー管理体制の再整備等について審議しています。

また、サステナビリティ委員会事務局とグループ会社の経営企画部及び環境・CSR部門により構成される「事

務局会議」により、サステナビリティ委員会で審議された内容が、各事業の推進組織と共有される体制となっています。

さらに、経営に関わるリスクを扱い、経営基盤を強固にする側面に関しては、「CITZEN-SIRT」「グループ情報ガバナンス委員会」「グループ法務・コンプライアンス委員会」「グループ事業継続マネジメント委員会」を設置しています。これらの経営基盤に関わるリスクについて取り組む委員会は、毎月開催される経営会議の下に設置され、問題の早期発見や審議、対応など即時対応が可能な体制としています。

サステナブルプロダクト

サステナブルプロダクト認定基準(時計事業)

シチズングループとして特定した5つのマテリアリティの内、時計事業の製品・サービスを通じて解決すべきマテリアリティは、「気候変動への対応と循環型社会への貢献」と「質の高い生活への貢献」の2つになります。これらのマテリアリティに貢献する要素を環境貢献要素と、社会貢献要素とに分けて抽出し、ランク付けの上、組み合わせでサステナブルプロダクトを認定します。その

際、貢献要素の中でも「長寿命・資源循環」と、その表裏一体である「良いものを長く大事に使うライフスタイルへの貢献」は、2つのマテリアリティに貢献し、最も基本的で、重要であるとして必須要件とします。

このように、時計事業として取り組むマテリアリティと結びつき、環境貢献要素と社会貢献要素を併せ持つ製品・サービスをサステナブルプロダクトと認定していきます。

サステナブルファクトリー

シチズングループでは製品・サービスの製造プロセスにも配慮した「サステナブルファクトリー」というコンセプトで事業を展開しています。「サステナブルファクトリー」とは環境への配慮に加えて、コンプライアンスや人権、労働慣行、BCP※、生産性向上など総合的に配慮した持続可能な生産施設・事業所(もしくは事業プロセス)です。お取引先に回答を依頼しているものと同じSAQ(自己評価アンケート)をグループの国内拠点に配布して回答を取りまとめることで進捗状況を確認してきましたが、2022年度はSAQの対象を海外事業所も含めた全拠点に配布して回答を求めています。こうした取り組みを通じて理解度の浸透を図り、シチズングループ全体で、2030年までに

「サステナブルファクトリー」の実現を目指しています。

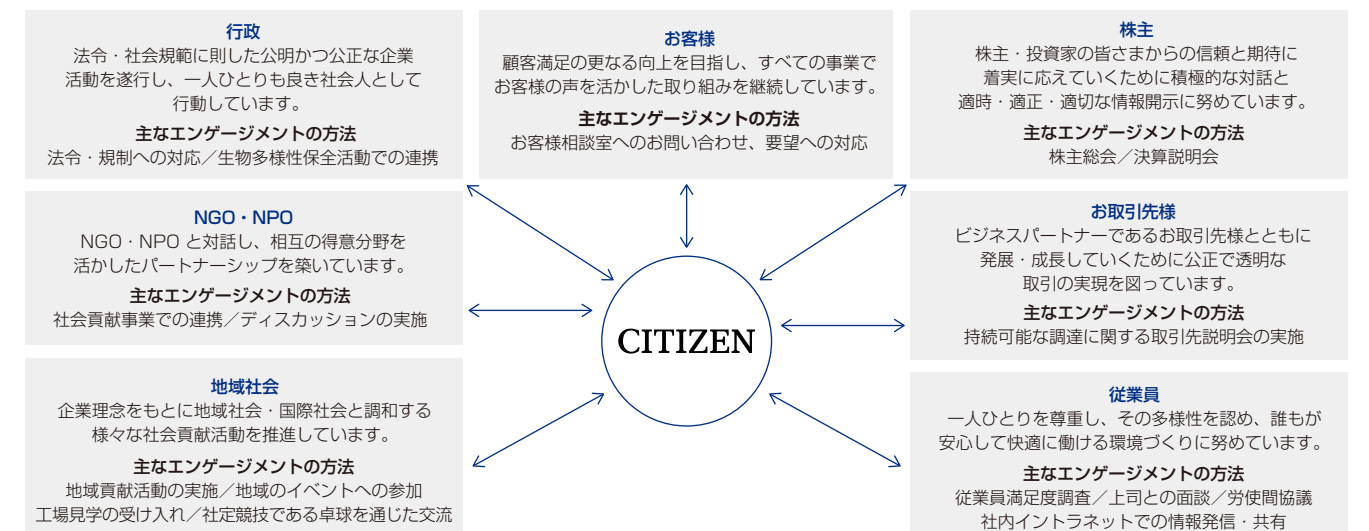
その実現には、お取引先をはじめとするバリューチェーン全体の協力が不可欠なことから、ステークホルダーに理解や協力を求める活動も進めています。具体的には、「気候変動への対応と循環型社会への貢献」「品質コンプライアンスの順守」「人権の尊重と労働慣行」「持続可能な調達の推進」において、2030年の目指す姿とロードマップを2019年度に策定し、適宜更新しながらグループ全体で取り組みを進めています。進捗についてはマテリアリティの該当ページをご参照ください。

※ BCP(Business Continuity Plan:事業継続計画):大規模災害等による事業活動への影響に備え、製品やサービスの供給を継続、または早期復旧を可能とするため、必要な体制や役割、対応手順等の計画を平常時に定めること。

2030年の目指す姿

マテリアリティ(事業基盤)	2030年目標	指標
気候変動への対応と循環型社会への貢献	脱炭素社会、資源循環型社会、安心・安全で心豊かな社会の実現に貢献する ・地球温暖化対策の推進 ・持続可能な資源の利用の推進 ・環境リスクマネジメントの強化、環境事故ゼロの継続 ・サステナブルプロダクツの提供、製品含有化学物質管理の強化	・CO ₂ 排出量(スコープ1、2)50.4%削減(2018年度比) CO ₂ 排出量 スコープ3(カテゴリ1+11)30%削減(2018年度比) ・取水量:35%削減(2018年度比) 再資源化率(廃棄物の再利用率):90% ・環境事故ゼロの継続 ・PRTR法対象化学物質(国内)45%削減
社会的責任の遂行	品質コンプライアンスの順守 ・グループ品質行動憲章の遵守 人権の尊重と労働慣行 ・グループ人権方針の遵守 ・働き方改革関連法の遵守(国内) ・グループ安全衛生基本方針の定着 持続可能な調達の推進 ・グループの100%及び直接材主要取引先*の70%がCSR調達ガイドラインを100%遵守する ※ 調達取引高上位90%+取引量及び代替不可の重要品目の取扱いがある取引先	・品質行動憲章違反ゼロ ・人権デューデリジェンスの確立 ・業務上休業災害ゼロ ・主要取引先の100%が自己評価アンケート(SAQ)回答 ・主要取引先の70%がSAQ総合得点率100%

シチズングループのステークホルダー



気候変動への対応

シナリオ分析

シチズングループでは、気候変動に伴うリスクと機会は、自社の事業戦略に大きな影響を及ぼすとの認識のもと、以下のプロセスを通じて気候変動に伴うリスクと機会を特定し、サステナビリティ委員会事務局が中心となり、1.5℃シナリオおよび4℃シナリオを用いて分析し、重要性を評価しました。

気候変動に伴うリスクと機会の特定プロセス

プロセス1	気候変動に伴うリスクと機会を網羅的に抽出しました。
プロセス2	抽出したリスクと機会について、「時計事業」「工作機械事業」「デバイス事業」「電子機器他事業」の4つの事業との関連性および短・中・長期の3つの時間軸で整理しました。
プロセス3	整理したリスクと機会について、「自社にとっての影響度」および「発生可能性」について、5段階評価を行いました。総合評価として、「自社にとっての影響度」と「発生可能性」が共に高い項目を抽出し、重要なリスクと機会を特定しました。

シナリオ分析結果と戦略(自社の対策・施策)

2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、「シチズングループ環境ビジョン2050」を策定しました。シチズングループは、2050年までに工場・オフィスからのCO₂排出量を実質ゼロを目指しています。また、サプライチェーン全体における、気候変動に関するリスク把握に努めています。

当社グループは、低炭素経済への移行を機会と捉え、再生可能エネルギーや省エネルギー設備の導入に投資しており、環境配慮型製品の開発・生産を通じた製品競争力の向上にも取り組んでいます。

1.5℃シナリオにおいては、炭素税の導入を含む規制

強化によるコスト増や、原材料等の価格上昇リスクが想定されます。当社グループは、「シチズングループ環境目標2030」や「シチズングループ環境ビジョン2050」の達成に向け、脱炭素化の取り組みを推進するほか、GHG排出削減投資促進のためのインターナルカーボンプライス制度の導入を検討しています。

4℃シナリオにおいては、原材料の安定的な確保のため、多角的な調達先の確保や適切な部材調達管理を推進していきます。また、気象災害を含むBCP対策や災害対策関連投資の促進などを行っています。

シナリオ分析結果

区分	重要 リスク/機会	シチズンへの影響		時間軸		
		1.5℃	4℃	~ 2024	2025 ~2030	2031 ~
移行 リスク	政策・法規制	大	小	● ● ●		
	技術及び市場	小	大	● ● ●		
	レピュテーション	中	小	● ● ●		
物理的 リスク	急性リスク	小	大	● ● ●		
	慢性リスク	中	大	● ● ●		
		小	中	● ● ●		
機会	エネルギー・資源効率	大	小	● ● ●		
		中	中	● ● ●		
	製品、サービス・市場	中	小	● ● ●		
		中	小	● ● ●		
	レジリエンス	中	中	● ● ●		
		中	大	● ● ●		

※ リスク評価の結果、1.5℃シナリオ、4℃シナリオともに重要度が「小」と判断されたものは、掲載していません。

財務影響分析

シナリオ分析の結果を元に、シチズングループの財務影響に大きな影響を及ぼす可能性のある以下の2項目について財務影響を特定しました。

移行リスク	新たな法規制の導入・強化によるコスト増加
	原材料等のコストの増加、供給不足・供給停止

指標と目標

シチズングループでは、気候変動に関する目標を右記の通り設定しています。

またシチズングループでは、「気候関連の機会」に関する指標として省エネルギー化の推進によるコスト削減、「資本配分」に関する指標として省エネ・再エネの設備投資金額を設定しており、継続してモニタリングしていきます。

温室効果ガス排出量

指標	目標
スコープ1,2	2030年度までに50.4%削減(2018年度基準): 1.5℃水準目標に該当
スコープ3	2030年度までにカテゴリ1+カテゴリ11の30%削減(2018年度基準)

SBT 認定の取得

シチズン時計は、2030年に向けた当社の温室効果ガス排出量削減目標「シチズングループ環境目標2030」が、パリ協定を達成するために科学的根拠のある水準と認められ、SBT イニシアチブ*から認定を取得しました。

「シチズングループ環境目標2030」温室効果ガス排出量削減目標

- スコープ1,2: 50.4%削減(2018年度基準)
- スコープ3: カテゴリ1+カテゴリ11の30%削減(2018年度基準)

※「SBT イニシアチブ」: WWF、CDP、世界資源研究所(WRI)、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアチブ。企業に対し、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ1.5℃に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進している。



Science Based Targets (英語)
<https://sciencebasedtargets.org/>

日本気候リーダーズ・パートナーシップに加盟

シチズン時計株式会社は、持続可能な脱炭素社会実現を目指す企業グループ「日本気候リーダーズ・パートナーシップ」(JCLP)に賛助会員として加盟しました。

シチズングループでは、2020年4月に改定した「シチズングループ環境ビジョン2050」において、GHG排出量を実質ゼロにする脱炭素化や持続可能な資源の利用にコミットしています。特に中期経営計画2024で特定したマテリアリティの1つ「気候変動への対応と循環型社

会への貢献」への達成に向けては、2023年1月にSBT認定を取得するなど気候変動の取組みを強化しています。



日本気候リーダーズ・パートナーシップ
<https://japan-clp.jp/>

環境ビジョンと環境目標

シチズングループの環境についての基本的な考え方

シチズングループは、「市民に愛され市民に貢献する」という企業理念に根差し、創業以来、人や環境に配慮したもののづくりを常に心がけてきました。グループの環境施策の根幹となる「シチズングループ環境方針」を2019年12月に改定して、持続可能な市民社会の実現を目指すグローバルな環境経営を推進しています。また、CO₂排出量を実質ゼロにする脱炭素化や持続可能な資源の利用にコミットメントする「シチズングループ環

境ビジョン2050」を2020年4月に改定し、「シチズングループ資源循環ビジョン」も新たに策定しました。SDGs達成に向けた5つの目標「シチズングループ環境目標2030」も外部環境の変化に即して2022年2月に改定して、お取引先様も含めたバリューチェーン全体で環境に配慮する「サステナブルファクトリー」での生産活動を通じて、「サステナブル経営」を実践していきます。

シチズングループ環境目標2030(2022年2月改定)

SDGs達成に向けたグローバルな環境経営を推進し、脱炭素社会、資源循環型社会、安心・安全で心豊かな社会の実現に貢献します。

1. 地球温暖化対策の推進(省エネ化、再エネ化、気候変動への適応)

温室効果ガス排出量 スコープ1,2	50.4%削減(2018年度基準)
スコープ3	カテゴリ1+カテゴリ11の30%削減(2018年度基準)
再エネ比率	62%(国内)

2. 持続可能な資源の利用の推進(省資源化、3R、水資源の保全)

再資源化率	90%
取水量	35%削減(2018年度基準)

3. 環境リスクマネジメントの強化、環境事故ゼロの継続

PRTR法対象化学物質	45%削減(2018年度基準)
-------------	-----------------

4. 全事業所で自然保護活動、地域環境活動の実施

5. サステナブルプロダクツの提供、製品含有化学物質管理の強化

サーキュラーエコノミー

サーキュラーエコノミー実現に向けて

サステナビリティ委員会では、グループのサステナビリティに関する討議だけでなく、外部の有識者によるサステナビリティに関するテーマで講演会も開催しています。2021年5月にはグループ役員および部門長を対象に「サーキュラーエコノミー 世界の最前線と企業の成長戦略」をテーマに講演会を開催しました。「企業がサーキュラーエコノミーに取り組むべき最終的はヒューマン・ウェルビーイング(人類の幸せ)の実現であり、持続可能な社会経済のための手段として資源循環は事業の

根幹となる。」という内容は、SDGsやサステナビリティの推進を加速させる端緒ともなっています。

シチズングループでは、これまでの3Rに係る取り組みをベースとして、耐久性や安全性の確保を大前提としつつ、原材料の調達や設計の段階から資源回収や再利用を前提とした、限りある資源を最大限に活用した製品開発を推進することで、経済活動に起因する地球規模の諸問題、気候変動や生物多様性、環境汚染などの解決に寄与することを目指してまいります。

生物多様性保全への取り組み

生物多様性保全活動の推進

シチズングループでは、グループ生物多様性ビジョンに基づき、事業を行う地域の生物多様性に関する課題解決や保全活動を継続して行っています。

シチズン時計では、シチズンブランドの腕時計の購入時に、ボックス(時計を入れる箱)不要を選択することで、国際NGO「NICE」を通じてマングローブの苗1本を寄付する「Eco Tree ACTION」を2020年から始めています。ボックスは主に紙で作られていますが、ボックス10,000個をCO₂排出量に換算すると1.3トンに相当し

ます。シチズン時計では紙で印刷していた9言語の取扱説明書の電子化を同年から進めており、年間でCO₂排出量20トン削減(杉の木1,400本の年間吸収量に相当)・紙は37トン(バス3.7台分)の削減効果が得られています。

またシチズン時計では、2030年までに国土の30%以上を自然環境エリアとして保全する環境省の「30by30(サーティ・バイ・サーティ)」に賛同し、2023年度に同アライアンスへの参画を予定しています。

TNFDフォーラムへの参画

シチズングループは「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」の理念に賛同し、情報開示フレームワークの構築を支援するステークホルダー組織「TNFDフォーラム」に参画しました。「シチズングループ生物多様性ビジョン」のもと、当グループは生物多様性によってもたらされる生態系サービスの重要性や、事業活動が生物多様性に与える影響を認識し、地域社会とともに生物多様性の保全に努めています。

※ TNFD: 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に次ぐ非財務情報開示の枠組みとして2021年に設立された国際イニシアチブです。TNFDでは、自然環境や生物多様性に関するリスク・機会の情報開示を企業に促す枠組みを構築し、自然資本に損失を与える資金の流れを反転させることで、生物多様性の回復を目指しています。



TNFD(英語)
➔ <https://tnfd.global/>

TNFDフォーラム(英語)
➔ <https://tnfd.global/about/the-tnfd-forum/>

「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画

シチズングループは、地球環境保全の重要な取り組み課題である「生物多様性保全」に向けた「生物多様性のための30by30アライアンス」に2023年4月26日に参画しました。

「シチズングループ生物多様性ビジョン」に基づき、シチズングループはこれまでも事業所内に生息するオオルリシジミやミヤマシジミの保全活動などを継続して実施してきました。本アライアンスへの参加を踏まえ、今後も生物多様性がもたらす恩恵(生態系サービス)の重要性や、事業活動が生物多様性に与える影響を認識し、地域

社会とともに生物多様性の保全に努めていきます。

※ OECM(Other Effective area-based Conservation Measures): 民間などの取り組みにより保全が図られている地域や、保全目的としない管理が結果的に自然環境を守ることにも貢献している地域のこと。



環境省「生物多様性のための30by30アライアンス」
➔ <https://policies.env.go.jp/nature/biodiversity/30by30alliance/index.html>

人権についての基本的な考え方

シチズングループは、「市民に愛され市民に貢献すること」を企業理念とし、創業以来、事業活動を通じ、世界中の人々の暮らしに広く貢献することを目指してきました。国内外で事業を展開する企業の一員として、「国連グローバル・コンパクト」に2005年に署名して以来、国連が提唱する「人権、労働、環境、腐敗防止」に関する10原則を支持・尊重・実行してきました。また、「シチズン

グループ行動憲章」第4条では、「人権と多様性を尊重し、安全で働きやすい職場をつくります」を基本方針として掲げ、人権の尊重、働きやすい職場づくり、職場での安全性と健康の確保に関するガイドラインを定めて、ビジネスパートナーとも協力しながら、人権を尊重する責任を果たしています。

人権の尊重／人権デューデリジェンスに関する取り組み

シチズングループでは、事業活動に関連するすべてのステークホルダーの人権尊重のため、各種方針や規定を従業員やサプライヤーに周知・浸透していくコミュニケーション活動や研修施策を展開しています。

人権デューデリジェンスについては、国内グループ会社の従業員に対する意識調査を実施して人権リスクの特定に努めるほか、人権問題に関する通報、相談や意見、提案を従業員から受け付ける内部通報制度(スピークアップ制度も併設)を活用し、リスク対応や未然防止に役立てています。お取引先に対しては、「グループCSR調達ガイドラ

イン」に基づくSAQ(自己評価アンケート)への回答を通じて、リスク特定や人権遵守の周知徹底を図っています。

またシチズングループは、英国現代奴隷法の適用会社を子会社に有することから、「現代奴隷および人身売買に関する声明」を毎年度初頭に公開するなど、国際社会の一員として人権問題の解決に向けた責任を果たしています。外国籍の従業員等に対しては、母国語に翻訳したCSR人権調査チェックリストやヒアリング等を実施し、職場環境における人権リスクをグループ各社で調査しています。

シチズングループのバリューチェーンとステークホルダー

バリューチェーン	サプライヤー	シチズングループ(従業員、臨時雇用者、技能実習生)	消費者	地域コミュニティ
	シチズングループ人権方針／英国現代奴隷法に関する声明			
方針、規定等の周知と浸透	<ul style="list-style-type: none"> 方針、規定等の周知と浸透 責任ある鉱物調達方針 取引先説明会 	<ul style="list-style-type: none"> シチズングループ行動憲章の浸透活動 ビジネスと人権に関する研修の実施 環境方針に基づいた化学物質の安全管理 	<ul style="list-style-type: none"> プライバシーポリシー 	<ul style="list-style-type: none"> プライバシーポリシー 環境方針に基づいた化学物質の安全管理、エンゲージメント
リスクの特定	<ul style="list-style-type: none"> アンケートの実施 自己評価表(SAQ)等の送付 実態調査(監査に相当)の実施 サプライヤーホットライン 	<ul style="list-style-type: none"> CSR意識調査の実施 ストレスチェック(WEB) 事業所における目安箱の設置 グループコンプライアンスホットライン ハラスメント相談窓口 こころの相談室(シチズン時計) 健康相談 人権デューデリジェンスアンケート 	<ul style="list-style-type: none"> お客様相談室 製品・サービスへの要望 	<ul style="list-style-type: none"> 工場見学等イベント参加者へのアンケート 地域の事業拠点への声 NGO等とのエンゲージメント

人権の尊重に関するロードマップの進捗

人権の尊重の意識の醸成

2022年度は前年度に引き続き、国内のグループ従業員に対するeラーニングによる研修を通じて人権に関する周知を図りました。受講率は99.6%(グループ11社平均)と、前年度より0.6ポイント向上しました。2023年度は、「人権」の基本と「ビジネスと人権に関する指導原則」に関するeラーニングを実施する予定です。また12月を「シチズングループ人権月間」に設定し、グ

ループ人事委員会の活動を社内報に掲載して紹介したほか、国内グループ各社とヨーロッパ、アメリカ、オーストラリアの海外拠点で、人権方針や世界人権宣言全三十条の内容について紹介する「人権パネル展」を開催して人権に関する理解を深めました。2023年度は他の海外グループ会社へも啓発を展開していきます。

人権ロードマップ

	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度
目標	<ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンスの構築(負の特定～目標・計画の策定)及び労働関連法令対応と遵守、安全衛生基本方針の浸透 		<ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンスの構築(目標・計画～運用、モニタリング)及び、労働関連法令対応と遵守、安全衛生基本方針の浸透 	<ul style="list-style-type: none"> グループ人権方針の遵守(モニタリング～救済プロセス)及び、労働関連法令対応と遵守、安全衛生基本方針の定着
KPI	<ul style="list-style-type: none"> eラーニング受講率100% 時間外労働および年次有給休暇取得の法令遵守 	<ul style="list-style-type: none"> eラーニング受講率100% 時間外労働および年次有給休暇取得の法令遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 業務上休業災害率を2019年度実績の50%以上削減 正社員/非正社員処遇の法令対応 	<ul style="list-style-type: none"> 海外拠点での人権デューデリジェンスの確立 業務休業災害ゼロ
施策	<ul style="list-style-type: none"> 「シチズングループ人権月間」の周知と「人権パネル展」 人権eラーニング 人権デューデリジェンスプロセスに沿った施策計画 法令遵守モニタリング 安全衛生基本方針の浸透(国内) 	<ul style="list-style-type: none"> 人権eラーニング 国内事業所での人権デューデリジェンスプロセスに沿った計画 法令遵守モニタリング 安全衛生基本方針の浸透(国内) 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生基本方針の国内・海外拠点での周知活動の継続 モニタリングと法令遵守 安全衛生基本方針の浸透 	<ul style="list-style-type: none"> 全拠点で従業員向けの相談窓口開設 人権デューデリジェンスプロセスの改善 モニタリングと法令遵守 安全衛生基本方針に基づく活動の継続

人権デューデリジェンス構築への取り組み

人権デューデリジェンスの実践に向けて、2021年度は事業上の人権への負のインパクトの特定(データ収集・リスク分析)に取り組みました。ILO宣言^{*1}や国連グローバル・コンパクト基準などを参考に作成した「人権デューデリジェンスアンケート(全22項目)」を用いて、国内14社(グループ関連会社を含む)・海外41社(グループ海外関連会社を含む生産拠点12社、販売会社29社)で人権リスク調査を実施しました。アンケート結果から国内外とも顕著な人権課題は認められませんでした。将来的にリスクへ発展する可能性(ハラスメントや性別や年齢に関する待遇差、長時間労働の発生リスク、雇用安定や安全衛生、団体交渉に関して)を特定し、サステナビリティ委員会で報告しました。2022年度はまた、LGBTQ^{*2}等性的マイノリティ(以下、LGBTQ)に関する職場における取り組みの評価指標である「PRIDE指標」を基に、シチズン時計における課題の把握や取り組み状況の確認といった棚卸し(モニタリング)を行いました。2023年度はリスク解消に向けて、人権セミナーや管理職への個別ヒアリング

を通じた労働環境のさらなる改善を図ります。

また、サプライヤーに対するアンケートや従業員の意識調査も定期的実施しており、360度フィードバックの人権関連項目にリスク事案が該当した際には、対象者へのヒアリングなどを通じて改善を図っています。

従業員の通報によるリスク特定については、前年度同様、従業員からの内部通報を「シチズングループコンプライアンスホットライン」で一元的に受け付けるとともに、シチズン時計では人事部にハラスメント専用の相談窓口を用意して手軽に相談できる環境にしました。

2022年度は、グループ子会社において過重労働に相当する事案が1件発生しました。現在は増員を行い適正な人員配置や業務の分散化を図るなど、再発防止に向けた改善策を実施しています。2023年度も、引き続き法令遵守の周知徹底を図るなど、過重労働の防止を図り、労働環境のさらなる改善を図ります。

^{*1} ILO宣言：児童労働、強制労働、差別禁止、結社の自由・団体交渉
^{*2} Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer / Questioningの各語の頭文字をとった表現

人的資本に対する考え方

シチズングループでは、従業員を人的資本と捉え、「社員一人一人が長期ビジョンの実現に貢献しシチズンで働くことへ誇りを感じていること」をグループ人財ビジョンとして掲げ、グループ各社が主体となり、各社の経営戦略と事業環境に沿って、各社の成長を牽引できる人財

を育成しています。
人財の確保と育成に加えて、多様な人財が活躍できる職場環境の整備に注力し、社員一人一人の豊かな未来(とき)の実現を目指します。

人財の育成

人財育成ロードマップ

シチズングループでは、経営戦略に基づき、グループ及び個社の経営と変革に必要な人財を育成し、個人と会社の両輪での成長の実現を目指しています。各事業会社での育成に加えて、2022年度より育成におけるグルー

プ連携を強化し、グループ変革推進研修・経営基礎研修をスタートしました。
グループ変革推進研修の一部は、シチズン時計における管理職のリスキリングと合同で開催しております。

	2022年度結果	2023年度	2024年度	2030年ゴール
目標	・グループ及び個社及びの変革と成長に必要な人財をグループで育成する体制の確立			経営戦略に基づき、グループ及び個社の経営と変革に必要な人財を育成、個人と会社の両輪での成長を実現
KPI	・グループ変革推進研修参加者数100名以上(シチズン時計管理職は33%リスキリング研修参加) ・経営基礎研修参加者数30名以上	・グループ変革推進研修参加者数200名以上(シチズン時計管理職は70%リスキリング研修参加) ・経営基礎研修参加者数30名以上	・グループ変革推進研修参加者数200名以上(シチズン時計管理職は100%リスキリング研修参加) ・経営基礎研修参加者数30名以上	グループ変革推進・経営人財育成研修の参加者累計1000人以上
施策	・グループ変革推進研修 ・経営基礎研修			・グループ変革推進研修 ・経営基礎研修 ・グループサクセッションプランの実行

グループ変革推進・経営人財育成研修

テクノロジーの進化に対して戦略的思考のアップデートも重要となる中、シチズングループでは2022年度に変革推進と経営人財の育成に向けた共通プログラム

をスタートし、100名以上がグループで参加しました。2023年度はグループ変革推進研修参加者200名以上の実施を目指しています。

研修	内容	対象者
テクノバート研修	環境の劇的な変化の本質を理解し、従来の企業戦略の定石とは異なる、戦略的思考力を高める	・主要事業会社の部課長から選抜 ・シチズン時計の管理職リスキリング研修と合同開催
DXアセスメント・研修	アセスメントで自分の現在地を理解、eラーニング6か月間でスキルアップ	・主要事業会社のメンバークラスから選抜
データサイエンティスト研修	より高度なデータ分析研修とプロジェクトでの実践	・顧客データ活用プロジェクト参加者(シチズン時計先行)
経営基礎研修	事業経営の視座を持ち、戦略の重要性、立案スキルと問題解決・戦略思考(マインド)を学ぶ	・主要事業会社の部課長とその候補者から選抜

研修体系

シチズン時計では、社員一人ひとりのキャリアの自律を基に、会社主導と両軸でプロフェッショナル人財を早期に育成し、社員の成長と共に会社の成長を図ることを目指しています。自律的なキャリア開発を可能とするため、キャリアセミナーを希望者に向けて実施、階層別、テーマ別に組まれた教育研修体系のうち、希望者全員が自身に必要な講座を選択できる挙手選択型研修を拡充しています。22年度からは、オンライン英会話研修/自

己啓発を新規導入、80名以上が受講し、グローバル企業での活躍の基本となる英語によるコミュニケーション力を高めました。

階層別研修	新入社員研修/新任上級職研修、新任部課長研修など
目的・テーマ別研修	挙手選択型研修、オンライン英会話研修、キャリアセミナー、育児期社員研修/海外赴任前研修など
自己啓発	自己啓発eラーニング(schoo)/時計学校など ※ 会社指定資格取得者を表彰するビジネスライセンス表彰制度あり

人財の獲得

採用活動

シチズングループ各社は、中長期的視野に立った新卒採用や、即戦力としてのキャリア採用を実施しています。シチズン時計の管理職におけるキャリア採用者の割合は約2割を占め、今後もキャリア採用を継続して事業展開のスピードを上げ、管理職におけるキャリア採用者比率を維持することを目標としています。多様な業種からの豊富な知識やスキルを備えたキャリア採用者はグループ全体に活気や価値観の多様性をもたらす存在として位置付けられ、シチズン時計においては、2021年度以降の

キャリア採用者比率は、50%を超えています。2022年度は、キャリア採用者と社長の座談会を開始して、企業理念の浸透や従業員エンゲージメントの向上、キャリア採用者同士のコミュニケーション活性化などを推進しています。

また本人の意欲や能力などにより、契約社員を正社員へ登用する制度も導入しています。これら従業員の雇用にあたっては、一人ひとりの能力・適性・意欲を重視し、機会の均等と多様性の確保に努めています。

人財が活躍できる職場環境の整備

働き方改革と多様な働き方の実践

シチズン時計では、働き方の多様化への対応やワークライフバランスの充実を目的としたテレワークの制度化、フレックスタイム制の適用範囲の拡大と、場所や時間に縛られない働き方をいち早く実現しています。2022年度からは月の半分までテレワークを可能としました。また働き方改革の一環として、従来8時間の就業時間を7時間45分に短縮しました。生産性の向上や全ての社員がいきいき働く環境を目指し、社員主導の業務

改善プロジェクトを立ち上げ、各職場での業務改善や効率化に寄与するシステム導入などを推進してきました。

一方で過剰な労働を避けるため、労働基準法遵守の観点や従業員の健康管理面からも過剰な残業や業務の集中を極力避けるよう、部門ごとに従業員の残業時間の把握に努めるとともに、部門長に対して随時指導を徹底しています。また、労働組合とも情報交換など緊密な連携を図り、適正な運用に努めています。

品質コンプライアンスの順守

品質コンプライアンスについての基本的な考え方

シチズングループでは、2018年度に設置された「グループ品質コンプライアンス委員会」が中心となり、品質コンプライアンスに対する認識の共通化を確実なものとするため、「シチズングループ行動憲章」第2条を基に各事業の状況を踏まえて策定された「シチズングループ品質行動憲章」の周知活動を海外拠点も含めて展開してきました。

本委員会はグループ各社の品質担当役員で構成され、事業を超えたシチズングループとしての視点から品質に関するコンプライアンス遵守の浸透に努めており、内部

通報制度の実効性向上やESG / SDGsの視点も考慮しながら、各事業分野のステークホルダーの要請に応える活動も推進しています。

なお、2022年度については、オブザーバーとしてグループ各社の品質保証部門の部長会も参加した委員会となり、グループ視点に加え各事業の業務執行上の視点からの意見も含めた討議を重ねることで、品質管理の根源である品質コンプライアンス遵守についての取り組みを通じ、「品質不祥事」を起こさない組織づくりについても取り組んでいます。

品質コンプライアンスロードマップの進捗

2022年度の品質コンプライアンスの強化について、「シチズングループ品質行動憲章周知活動件数2回」の目標達成や、グループ品質コンプライアンス委員会が作成した「品質コンプライアンス研修資料」を使用して、国内の全従業員と海外の日本人駐在員を対象としたeラーニング研修において、受講率99.3%の成果を挙げました。

なお、品質コンプライアンス研修については、事業会社ごとに作成した独自資料でも研修を実施しています。

また、海外拠点での品質行動憲章ポスター掲示やイントラ掲載による周知活動など、コロナ禍においても品質行動憲章の周知活動を継続して実践しています。

	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度
目標	・事業統括会社における品質保証部門の独立性の担保と実効的なモニタリング体制の整備	・事業統括会社における品質保証部門の独立性の担保と実効的なモニタリング体制の整備	・全拠点における品質行動憲章遵守状況の実効的なリスク把握と是正	・グループ全役員及び従業員が品質行動憲章を遵守する
KPI	・品質行動憲章周知活動件数2回 ・ラーニング受講98% 結果99.3%	・品質行動憲章周知活動件数2回 ・eラーニング受講率100%	・多言語eラーニング実施 ・不正防止のシステム導入	・品質行動憲章違反ゼロ ・コンプライアンスホットライン認知度90%
施策	・品質行動憲章の周知活動(+品質行動憲章研修) ・品質行動憲章の海外拠点展開 ・品質コンプライアンス監査チェックリスト作成	・品質行動憲章の周知活動 ・品質コンプライアンス視点の監査実施	・品質行動憲章の周知活動 ・品質データ改ざん防止システムのグループへの導入	・グループ全拠点への品質行動憲章の展開

グループ共通の品質コンプライアンス視点の監査チェックリスト策定

シチズングループでは、グループ各社の実情に即した品質向上施策をそれぞれ展開していますが、グループ共通の施策となる「品質コンプライアンス視点の監査チェックリスト」を2022年度に作成しました。コンプライアンスの視点に基づく製品の品質について、グループ各社で検討した項目をシチズン時計が取りまとめ、グループ共通の項目を抽出した上で、各社固有の項目を加えた監査項目です。作成に続いて実施計画も策定しました。2023年度以降、本計画に沿って、この共通チェックリストを用いたグループ内の品質コンプライアンス監査を実施していきます。

品質コンプライアンス視点の監査チェックリスト項目

大項目	
1	シチズングループ品質行動憲章の周知/理解
2	品質保証部門
3	品質関連データ
4	顧客/調達先/関係部門とのコミュニケーション・情報共有
5	規格外品の取り扱い
6	4M変更管理
7	内部通報制度
8	不正のトライアングル(KDS)
9	監査・チェック機能
計9項目	

不具合・クレームへの対応

シチズン時計およびシチズン時計マニュファクチャリングでは、取得済のISO9001の要求事項に基づき、独自の品質マニュアルを作成してQMS (Quality Management System) 活動を展開しています。本マニュアルは、時計事業全体の品質マネジメントが確実に運用され、品質方針を達成し、シチズングループ品質行動憲章の遵守を目的としています。さらに、QMS活動の有効性を確認するための内部監査を年1回実施しています。

お客様から寄せられたクレームに関して、「市場クレーム処理標準書」や「製品事故対応標準書」に基づく対処が行われます。製品やサービスの改善につながるクレームについては対応及び「品質基準書」への追加や基準書の見直しが行われます。製品品質に関するクレームは迅速に対応するとともに、重大事案に関しては監督官庁への報告をはじめ、経営会議などの機会を通じて社長を含む役員に報告され、「重要なお知らせ」として自社サイトで公表するなど、多岐にわたる対策を進めています。

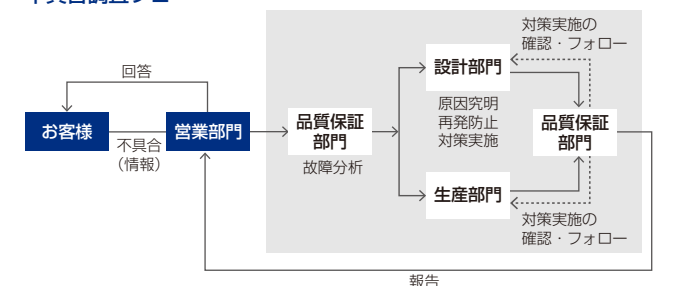
不具合品の調査と是正処置について

シチズンマシナリーでは、お客様から製品の不具合についてのお問い合わせが寄せられた際に、交換部品の送付や修理手配といった対応と合わせて、お問い合わせ内容に応じて案件に関する関係者による応急対策会議を開催して情報共有や原因究明を進めています。その後は再発防止対策会議を実施して、経営トップへの報告や製品の改良などの是正処置がとられます。なお寄せられたお問い合わせ・クレームについては件数を集計して改善につなげていく定量的な確認体制を整えています。

また、社内で判明した工程の不具合についても、再発防止策を講じて欠陥製品を市場に出さないための取り組みを実施しています。工程の不具合についても件数を把

握した上で、標準書や作業マニュアルの改定、工程の改善を実践し、不具合件数の削減に向けた取り組みを実践しています。なお、不具合情報については、海外拠点にも直ちに共有して対策を講じるなど、グローバル規模での「全拠点同一品質」を実践しています。

不具合調査フロー



持続可能な調達の推進

持続可能な調達についての基本的な考え方

シチズングループでは、自社工場だけでなくその製造プロセスにも配慮した「サステナブルファクトリー」の実現を通じた持続可能な社会への貢献を目指しています。「サステナブルファクトリー」とは、お取引先様も含めたバリューチェーン全体を持続可能な「ファクトリー」とする

ものです。ファクトリーの実現にはバリューチェーンの上流の要となるお取引先様との協働が不可欠であり、コンプライアンスや人権、労働慣行、BCP、生産性向上など総合的に配慮した持続可能な調達（CSR調達・責任ある鉱物調達・グリーン調達）や生産体制の整備を実践しています。

ロードマップに対する進捗

「シチズングループCSR調達ガイドライン」の実現に向けて、シチズングループでは2030年までのロードマップを策定して、「シチズングループの100%および重要サプライヤー70%のCSR調達ガイドラインの100%遵守」を目指しています。2022年度は、SAQ

のWeb回収や分析ツールの開発でサプライヤーのリスク顕在化を図りました。2023年度はサプライヤーホットラインの設置や英語・中国語のSAQのWeb回収開始などを通じて、実態調査や是正等の強化を推進します。

2030年までのロードマップ

	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度
目標	<ul style="list-style-type: none"> 事業統括会社における人権リスク特定 時計事業の人権リスクは正方法検討 	<ul style="list-style-type: none"> 事業統括会社の人権リスク是正措置決定 	<ul style="list-style-type: none"> グループの70%がCSR調達ガイドラインを100%遵守する 	<ul style="list-style-type: none"> グループの100%及び主要取引先の70%がCSR調達ガイドライン100%遵守する
KPI	<ul style="list-style-type: none"> ハイリスクサプライヤーを0%に向けた取り組み開始 主要取引先75%が説明会参加 取引先の75%にSAQ配布 	<ul style="list-style-type: none"> 主要取引先の100%がSAQを回答 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年～主要取引先の全社へSAQ開始 主要取引先100%が取引先説明会に参加 	<ul style="list-style-type: none"> 主要取引先100%がSAQ回答 主要取引先の70%がSAQ総合得点率100%
施策	<ul style="list-style-type: none"> デュー・デリジェンスを主要事業の各社調達担当部門が実施/グループ全従業員(海外含む)へ順次CSR調達勉強会実施 	<ul style="list-style-type: none"> 時計事業、責任ある鉱物調達の情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> 主要取引先の100%がグリーン調達基準を遵守する グループ事業、責任ある鉱物調達の情報開示 是正に向けた継続的なコミュニケーションとアクション 	<ul style="list-style-type: none"> 主要取引先の100%がグリーン調達基準を遵守する 是正に向けた継続的なコミュニケーションとアクション

サプライヤーアンケート(SAQ)による調査について

CSR調達のリスク把握の一環として、シチズングループでは国内のお取引先様に対して、SAQ^{*1}による調査と、グループで独自に作成した「実態調査チェックシート」を用いたお取引先様実態調査^{*2}を2019年度から開始しています。

2022年度は「シチズングループCSR調達ガイドライン」等の内容に基づく動画説明会を国内外のお取引先様を対象に実施してグループのCSR調達に関する考えをご理解いただいた上でSAQ調査を実施しました。

また、SAQのレーダーチャート分析の総合得点率に応じたリスクランクを設定し、調査結果や回答内容から

調達リスクの高いサプライヤーを顕在化する仕組みを2021年に整備しました。2022年度は、SAQのWeb回収を国内の事業会社を対象に開始するとともに、回収したデータの分析ツールを新たに開発して、リスクのあるサプライヤーの顕在化を図りました。2023年度は英語・中国語版のWeb回収化を予定しており、主要サプライヤーのSAQ累計100%回答を目指します。外部環境の変化によりサプライヤーのリスク評価も変動する中で、より適切なリスク判定に努めるとともに、ハイリスクに相当する数社に対して「実態調査チェックシート」による追加調査を実施するなど改善活動を進めています。

^{*1} グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)の共通SAQを採用
^{*2} シチズングループにおける、実地で行うサプライヤー監査/モニタリングの呼称

デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進

DX推進についての基本的な考え方

シチズングループでは、サステナブル経営をモデル化した「シチズン価値創造ストーリー」において、製品開発から製造、流通、販売に至るあらゆる事業活動にデジタルトランスフォーメーション(DX)が密接に関連すると位置付けています。

シチズングループビジョン2030において、「ユーザー視点での価値の創出、向上を継続的に進める企業グループへ」

をDXビジョンとして掲げ、デジタル技術やデータ活用の積極的な推進を基本方針としています。DXビジョンの実現に向け「業務プロセスの変革による高収益体質への転換」「製品・サービスの変革による新たなユーザー価値の創出」「企業風土の変革」を3つの柱とし、業務改革から人材育成に至るまで、多岐にわたるDX推進に取り組みます。

シチズングループのDXビジョン

ユーザー視点での価値の創出・向上を継続的に進める企業グループへ			
ビジョン実現に向けた3つの柱： 高収益体質への転換 新たなユーザー価値の創出 企業風土の変革			
ビジョン	3つの柱	具体的施策	
ユーザー視点での価値の創出・向上を継続的に進める企業グループへ	業務プロセスの変革による高収益体質への転換	業務の効率化・高度化	<ul style="list-style-type: none"> デジタル活用による既存業務プロセスの最適化 データ活用に向けた業務システムの統合・更新 データ活用による業務効率化・意思決定の高度化
		データ活用による意思決定の高度化	<ul style="list-style-type: none"> 工場内プロセスの効率化・自動化の促進 設計/部品情報のデジタル化による管理負荷軽減 ユーザーデータを基に商品・サービス開発
	デジタル活用によるモノづくりの進化	新たなユーザー体験の提供	
	製品・サービスの変革による新たなユーザー価値の創出	新たなビジネスモデルの構築	<ul style="list-style-type: none"> 変革推進を担う人材の育成 企業風土改革
	企業風土の変革	上記を支える施策	
		変革推進を担う人材の育成	
		企業環境整備	

DX推進の主な取り組み

シチズン時計では、時計の心臓部であるムーブメントを構成する多様な部品情報の管理業務について、従来の帳票ベースからPLM(Product Lifecycle Management) ツールを導入して、設計・開発・製造・情報の一元管理を進めています。これにより、関連会社

間でリアルタイムなデータ連携を通じて製造部門と販売部門の緊密な情報共有を実現すると共に、業務プロセスの見直しを並行して実施することで、ムーブメントの設計/製造業務に関する生産性向上を図ります。

リスクマネジメントの強化

リスクマネジメントについての基本的な考え方

シチズングループでは、グループ全体の事業目的の達成や健全かつ持続的な発展をより確実なものとするため、リスクを把握・分析評価しながら対処し、適切に管理する活動を展開しています。

シチズングループの考えるリスクマネジメントは、危

機を未然に防ぐためのリスクマネジメントと、発生した危機に対しリスクを最小限に抑えるための「クライシスマネジメント」の2つのプロセスを合わせた管理の概念として捉えています。

重要リスクに対する主な取り組み

シチズングループ全体の事業や社会に及ぼす影響が懸念される重要リスクに関して、2023年度は重要リスクの見直しを行い、11項目のリスク（経理／財務、情報システム、人事、総務、公正取引、安全保証貿易、知財、環境、情報管理、CSR、品質）を策定しました。今後は第三者の有識者からの意見を交えつつ、トップマネジメントで対処にあたります。なお、例えば労働環境に関する安全配慮義務違反をグループ共通のリスク（人事）に取り入れるなど、グループ共通の重要リスクや各社固有のリスク情報をグループ間で共有してナレッジやノウハウの共有を図ることで、グループ全体で均一なリスクマネジメント

を目指します。

また2023年度は、重要リスクの中でも「環境」「品質」の2項目を最重要リスクと捉え、リスクの顕在化や対策強化を図ります。環境については、有害化学物質の取り扱いに関して、予期せぬ漏えいの防止や大規模災害発生の徹底防止に努めるプロセス安全管理システムを導入するなど対策強化を図ります。品質に関しては、2022年に作成した監査チェックシートを用いてグループ各社に対して品質コンプライアンス監査を実施するなど、品質コンプライアンスの違反防止に向けて、対策状況やリスクの把握を進めます。

領域	グループ重要リスク
経理／財務	<ul style="list-style-type: none"> 開示情報の誤謬・不正リスク ①海外子会社の会計基準 開示情報の誤謬・不正リスク ②内部統制の整備 BEPS 対応／移転価格による課税リスク
情報システム	<ul style="list-style-type: none"> ソフトウェアライセンス違反 ビジネスEメール詐欺による被害 内部不正による情報漏洩 情報システム停止による業務停止 サイバー攻撃による情報漏洩
人事	<ul style="list-style-type: none"> 外国人技能実習制度、特定技能に対する法令違反 国籍、LGBTQ等にかかる差別的取扱い 安全配慮義務違反
総務	<ul style="list-style-type: none"> 事業停止リスクへの対応（BCM体制）
公正取引	<ul style="list-style-type: none"> 贈収賄規制違反 独占禁止法違反 偽装請負
安全保障貿易	<ul style="list-style-type: none"> 米国経済制裁法違反 輸出入関連規制違反
知財	<ul style="list-style-type: none"> 当社による知的財産権侵害
環境	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応遅延 工場施設からの有害物質の漏えい、流出、環境違反 含有化学物質管理違反（RoHS、REACHなど）
情報管理	<ul style="list-style-type: none"> EU個人情報・一般データ保護規則（GDPR）含む 個人情報保護規制違反及びデータ漏えい
CSR	<ul style="list-style-type: none"> 現代奴隷法違反 カリフォルニア州サプライチェーン透明法違反 社会的責任の不履行
品質	<ul style="list-style-type: none"> 品質コンプライアンス違反

コンプライアンスの徹底

コンプライアンスについての基本的な考え方

シチズングループでは、2005年4月から国連グローバル・コンパクトに参加しており、4分野10原則に賛同しその実現に向けた努力を継続するだけでなく、「市民に愛され市民に貢献する」という企業理念を定めるとともに、その具体的な行動指針として「シチズングループ行動憲章」を定め、良き企業市民としてどのようなべきか常に考え行動することを心掛けています。「シチズングループ行動憲章」第3条では、「公正、透明、自由な競争、責任ある商行為を実践します」と定め、法令遵守のみならず、

高い倫理観を持って行動するように努めています。また、事業がグローバルに拡大して複雑化する日々の業務において、不正や汚職を含むあらゆる腐敗の徹底した排除を目的として、2020年4月には、腐敗行為に対するグループの考えや姿勢を体系的に示す「シチズングループ腐敗防止方針」を制定しました。この方針も踏まえ、従業員一人ひとりがコンプライアンスに対する高い意識を持ち、お客様やお取引先様といったステークホルダーとの健全な関係性や信頼の構築に努めます。

コンプライアンスホットライン（内部通報）

シチズングループでは、法令遵守、汚職・腐敗を含む不正行為^{※1}等の未然防止および早期発見、自浄作用の向上のため、シチズン時計、各グループ会社、外部機関のそれぞれに匿名でも通報や相談・提案が可能な、コンプライアンスホットライン設置による内部通報制度を整備しています。

制度の運用に際して、消費者庁の定める内部通報ガイドラインやコーポレートガバナンス・コードを参考に「グループコンプライアンスホットライン規程」を整備し、利用者の秘密の厳守・不利益な扱いの禁止などを定めるとともに、利用者・担当者双方のガイドラインも策定して受付対応の均一化を図るなど、安全かつ手軽に通報できる環境を整備して2020年6月1日に施行された改正公益通報者保護法にも対応した制度となっています。また、制度の実効性を高めるためにも通報者に対する不利益な取扱いの禁止の徹底といった通報者保護についての

周知が不可欠です。2022年度調査ではホットラインの認知度は84.0%であり、2023年度も引き続き、役職者研修や社内報での特集記事、イントラネット専用ページの更新などを通じてさらなる周知を図ります。

なお2022年度の社内通報等件数は23件（社内窓口13件、社外窓口8件、監査役2件）^{※2}で、全ての通報に対して調査や是正措置を実施した結果、重大な人権侵害や腐敗防止方針違反に該当する事例はありませんでした。寄せられた意見のさらなる活用や、コロナ禍での業務のリモート化など新しい働き方に関するルールの整備を通じて、コンプライアンスの徹底に向けた環境づくりに取り組んでいきます。

※1 不正行為の防止は、「シチズングループ行動憲章」の第3条では、「公正、透明、自由な競争、責任ある商行為を実践します」と定めています。（公正、透明、自由な競争、政府機関等との対応、輸出入管理、反社会的勢力との接触禁止、マネーロンダリングの防止、責任ある、持続可能な調達）

※2 複数窓口への重複通報4件を含みます

パフォーマンスハイライト

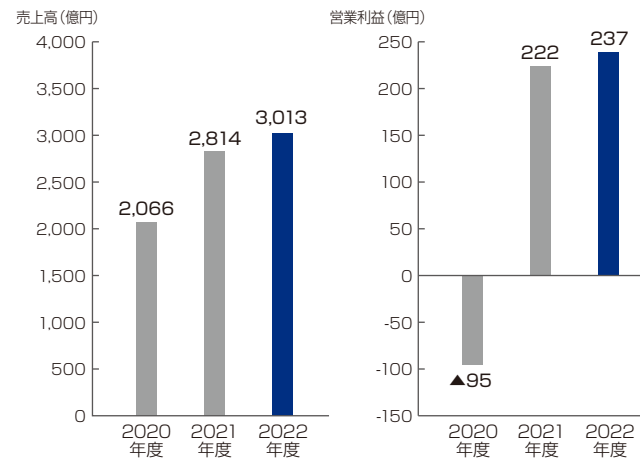
シチズングループの財務実績

2022年度は、国内経済では物価上昇の影響等を受けながらも、経済活動の正常化に伴い個人消費は引き続き緩やかな持ち直しの動きが見られました。また、北米および欧州市場では、地政学的な要因による情勢不安ならびに資源価格高騰によるインフレなど不確実性の高い状況で推移し景気後退懸念が高まりましたが、個人消費は堅調さを保ちました。アジア市場のうち中国はゼロコロナ

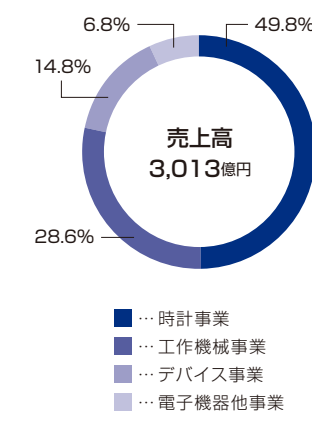
政策からの転換が図られたものの停滞感の強い展開となったほか、その他のアジア地域も急激な物価上昇の影響を受け、経済回復は弱いものに留まりました。

その結果、売上高は3,013億円、営業利益は237億円と増収増益となりました。また、経常利益は290億円、親会社株主に帰属する当期純利益は218億円となりました。

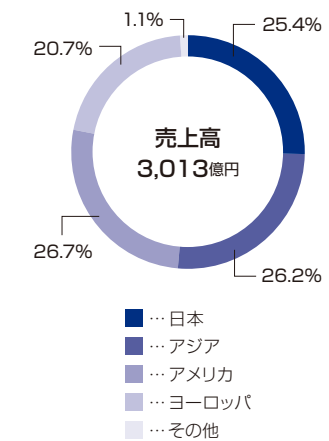
収益性情報



事業別売上高比率



地域別売上高比率



2023年3月末時点

シチズングループの非財務実績

「シチズングループ行動憲章」の翻訳言語数	10 言語
CDPサプライヤーエンゲージメント評価	リーダーボード 選定
人権eラーニング国内グループ従業員受講率	99.6%
海外環境法規制モニタリング数	1,697 件
「持続可能な調達」取引先実態調査数	約 14 社

そのほか、詳細なCSRデータについてはwebサイトにてご確認ください。
<https://www.citizen.co.jp/social/data/index.html>

シチズングループの今

国産の時計をつくりたいとの想いで1918年に創業してから100年を超える年月の中で、シチズングループは

幅広い事業へ発展してきました。世界の人々の暮らしに広く貢献している4つの事業の概要をご紹介します。

時計事業

米国市場ミドルレンジシェアトップクラス
ムーブメント販売世界トップクラス



「Better Starts Now」 「どんな時であろうと「今」をスタートだと考えて行動する限り、私たちは絶えず何かをより良くしていけるのだ」という信念のもと、世界に先駆けて開発した光発電技術「エコ・ドライブ」や、最先端のGPS衛星電波時計など、時計の未来を切りひらいてきました。世界でも数少ない、部品から完成時計まで自社で一貫生産を行うことができるマニファクチュールです。

主な事業会社 シチズン時計株式会社、シチズン時計マニファクチャリング株式会社、シチズンリテイリング株式会社、シチズンTIC株式会社

工作機械事業

中・小型CNC自動旋盤
世界シェアトップクラス



小さく高い精度が要求される時計の部品製造で培った技術やノウハウを活用し、1936年より工作機械の生産を開始。自動車、医療、IT関連業界向けなど幅広い分野で必要不可欠な部品を生み出す工作機械は、世界中の製造業の発展に貢献しています。

主な事業会社 シチズンマシナリー株式会社



デバイス事業

独自のコア技術を高付加価値製品へ応用

時計製造で培った「小型化」「精密加工」「低消費電力」の基幹技術を活用し、社会を支えるさまざまな電子機器に製品を提供しています。製品の低消費電力化と長寿命化を可能にし、人々の生活をより便利で快適にするだけでなく、地球環境への負担軽減にも貢献しています。



主な事業会社 シチズンファインデバイス株式会社、シチズン電子株式会社、シチズンマイクロ株式会社、シチズン千葉精密株式会社、株式会社フジミ、シチズン電子タイムル株式会社

電子機器他事業

小型精密技術の応用展開

時計製造で培った「小型化」「精密加工」「低消費電力」の技術を活用してつくったPOS・バーコードプリンター、高精細デジタルフォトリソグラフィは社会のさまざまな場面で活躍しています。また、そのコア技術をさらに発展させた電子血圧計・電子体温計・歩数計は、人々の健やかな暮らしづくりに貢献しています。



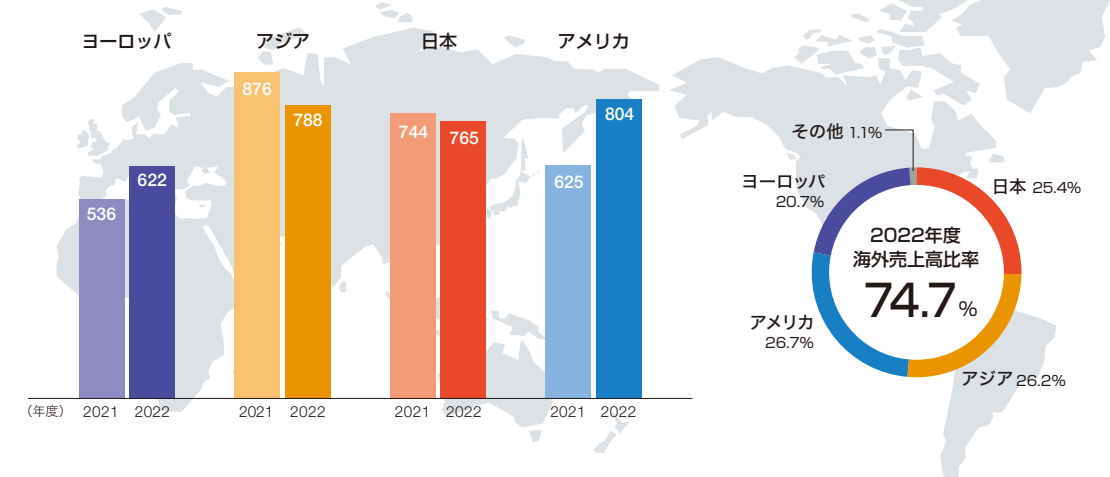
主な事業会社 シチズン・システムズ株式会社、株式会社東京美術

シチズングループの海外展開

創業者の国産時計をつくりたいという想いから始まったシチズン時計は、小型化・自動化技術・精密加工・低消費電力といったシチズンの技術力を活かし、意欲的に

海外展開を進めています。今や海外子会社64社、海外売上高比率74%と、確かな技術とニーズに応える製品・サービスを通じて世界の人々の生活に貢献しています。

地域別売上高推移 (億円)



2022年度
海外売上高比率
74.7%

CITIZEN

お問い合わせ先

シチズン時計株式会社 CSR室

〒188-8511 東京都西東京市田無町6-1-12

TEL 042-468-4776 WEBサイト <https://www.citizen.co.jp/social/index.html>

2023年7月発行

CITIZEN はシチズン時計株式会社の登録商標です。