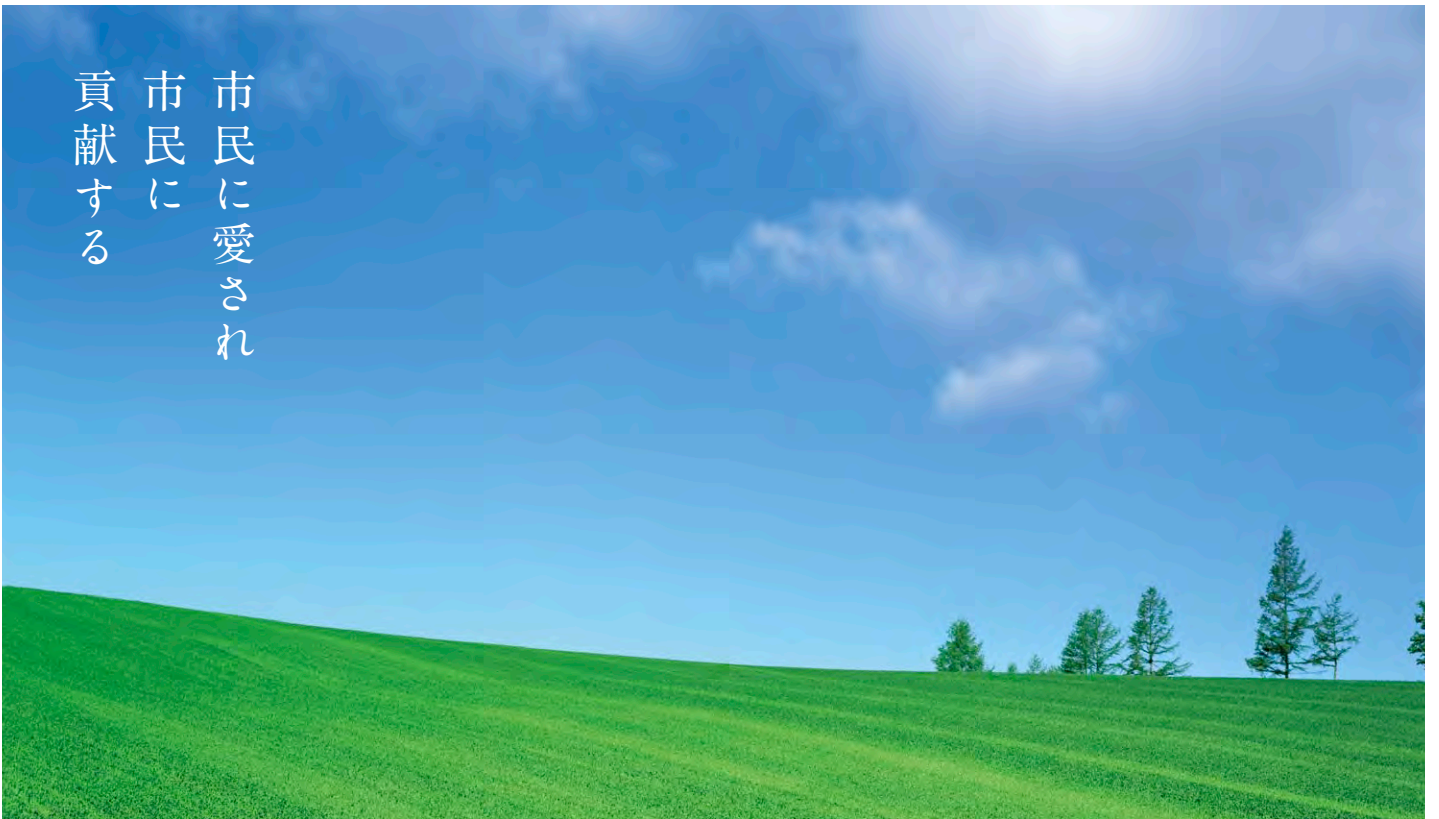


シチズングループ
CSR報告書2013

市民に愛され
市民に
貢献する



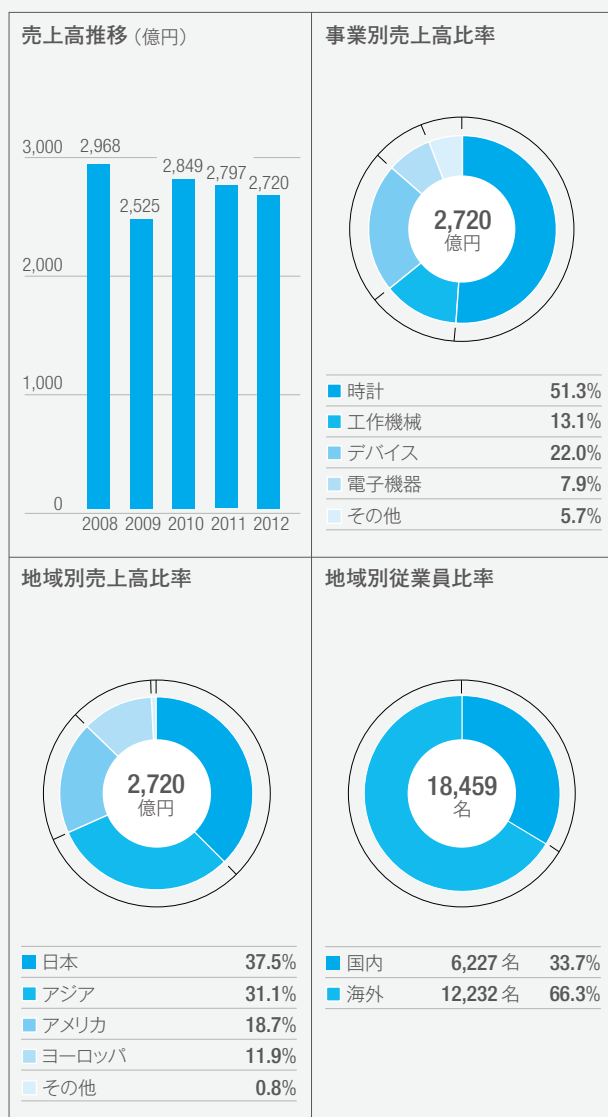
シチズングループについて

シチズングループは、「市民に愛され市民に貢献する」を企業理念に、時計事業で培ってきた小型化技術・精密技術・低消費電力技術などを活かした多彩な事業をグローバルに展開しています。

会社概要 (2013年3月31日現在)

社名	シチズンホールディングス株式会社
設立	1930年5月28日
本社所在地	〒188-8511 東京都西東京市田無町6-1-12
代表者	代表取締役社長 戸倉 敏夫

資本金	326億4,889万円
従業員数	18,459名(連結)
売上高	2,720億円(連結)
上場	東京証券取引所第一部



報告対象組織

経済データ・社会データ: 国内30社、海外70社(計100社)
環境データ: 国内31社、海外13社(計44社)

報告対象期間

2012年度(2012年4月1日~2013年3月31日)
ただし、一部2013年度の内容を含みます。

参考にしたガイドライン

「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2006」(GRI)
「環境報告ガイドライン(2012年版)」(環境省)
「環境会計ガイドライン(2005年版)」(環境省)

発行時期

2013年6月(前回2012年6月、次回予定2014年6月)

免責事項

本報告書には、将来予測も記載しています。これらは記述した時点で入手できた情報に基づいたものであり、実際の活動結果が予測と異なる可能性があります。



シチズンホールディングスの「CSRサイト」について

WEBサイトでは、本冊子の内容に加え、網羅的なCSR情報を掲載しています

<http://www.citizen.co.jp/social/index.html>

目次・編集方針

シチズングループでは、CSR(Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任)に関する考え方や取り組みをステークホルダーの皆様にはわかりやすくお伝えするとともに、重要なコミュニケーションツールと位置づけ、毎年CSR報告書を発行しています。

01 シチズングループについて

02 編集方針

03 シチズングループが、めざすべきCSR活動の方向性などについて、秋山をね氏をお招きし、対談を行いました。



社長対談 ― 社会から愛され、尊敬され、真に必要とされる企業をめざして

**「シチズン」という社名、企業理念が、
私たちの源泉**

シチズンホールディングス株式会社
代表取締役社長

株式会社インテグレックス
代表取締役社長

戸倉 敏夫 × 秋山 をね

07 シチズンの製品・技術は こんなところに使われています

人々の期待や憧れのなかに眠る新しい可能性や「次のカタチ」を創造するシチズングループの製品・サービスを写真やイラストを交えてご紹介します。

09 シチズングループのCSR

シチズングループのCSRに関する考え方やめざす姿を改めて体系化しました。

11 シチズングループ企業行動憲章

― 従業員の「あなたが実現したい“CSR”とは？」

シチズングループでは、グループ企業理念を具現化するために、グループ企業行動憲章に基づいた全員参加型CSRを推進しています。2012年度に取り組んだ活動を、憲章ごとに従業員の声を交えながらご紹介します。

13 企業行動憲章第①条

**ものづくりは、
人づくり**



15 企業行動憲章第②条

**サプライチェーン全体で
社会的責任を果たす**

16 企業行動憲章第③条

**営業秘密管理を徹底し、
企業価値の向上をめざす**

17 企業行動憲章第④条

環境中期計画2018の策定

19 企業行動憲章第⑤条

良き企業市民としてできること

21 企業行動憲章第⑥条

**多様な人材が個々の能力を
十分に発揮できる職場環境づくり**



24 企業行動憲章第⑦条

**反社会的勢力には
毅然たる態度で対応する**

25 企業行動憲章第⑧条

**従業員、地域社会に
愛される企業をめざして**

28 企業行動憲章第⑨条

コーポレートガバナンスの強化

30 第三者意見／第三者意見を受けて

CSRの取り組みと報告書に対する評価として、第三者による意見を掲載しています。

社長対談 — 社会から愛され、尊敬され、真に必要とされる企業をめざして



Profile

慶應義塾大学経済学部卒。米系証券会社にて外国債券のトレーダーを務めた後、2001年に社会責任投資(SRI)と企業社会責任(CSR)の推進を行う(株)インテグレックスを設立。NPO法人社会的責任投資フォーラム(SIF-Japan)代表理事なども務める。

「シチズン」という社名、企業理念が、 私たちの源泉

シチズングループでは、『市民に愛され市民に貢献する』ことをグループ企業理念に掲げ、社会から愛され、尊敬され、真に必要とされる企業であり続けるために、全員参加型のCSR活動を展開してきました。

そこで本年は、過去5年間にわたりシチズングループのCSR活動に対し、第三者の視点でご意見をいただいていた秋山をね氏をお招きし、これまでのシチズングループの取り組みに対するご意見や評価をいただくとともに、今後めざすべきCSR活動の方向性などについて対談を行いました。

シチズンホールディングス株式会社
代表取締役社長

株式会社インテグレックス
代表取締役社長

戸倉 敏夫 × 秋山 をね

企業理念とCSR

社名がもつ変わらぬ想いを

戸倉 秋山さんには過去5年、当社グループのCSR活動についてご意見をいただけてきました。これまでの取り組みについて、改めてご意見や評価をお伺いしたいと思います。

秋山 “市民に愛され市民に貢献する”という企業理念がまず印象的で、「シチズン」という社名そのものが、進むべき方向性を表していると感じています。また、エコドライブに代表される環境に配慮した製品開発やシチズン・オブ・ザ・イヤーをはじめとした幅広い社会貢献活動などから、市民はもちろん、地球環境とのつながりも大切にしている家族的な企業という印象をもっています。

戸倉 確かに家族的というのは、当社グループのプラス面での特徴かもしれません。しかし一方で、家族的つまり内向きな体質であることに問題意識をもっています。海外売上比率がグループ全体の約6割を占める流れのなかで、現状では、真のグローバル企業とはいえ、ものの見方や考え、業務の進め方などあらゆる点で体質を変化させる必要があります。世界情勢が変化するなか、常に市場や相手を知り、自身の強みや弱みを認識することであり、これが本質的なグローバル化の第一歩となります。2013年からの新中期経営計画においても、この体質改革こそが成長の鍵であり、ベースの考え方になっています。

秋山 グローバル化で大切なのは、それぞれの国や地域の文化や風習などに応じた現地化ですが、現地化を進める上で重要になるのが、求心力となる軸をもつことだと思います。軸がしっかりしていれば、世界中のどこでも、違う事業を行ったとしても、違う製品をつくっても市民に愛され、親しまれるシチズンブランドが確立されるものと思います。

戸倉 軸となるのはやはり社名ではないでしょうか。「シチズン」という社名は、まさに私たちの源泉であり、存在意義ともいえます。当社グループが掲げる企業理念“市民に愛され市民に貢献する”には、当時、ごく限られたものだった時計を国民すべての手にとの創業時の想いが込められています。私たちは企業人である前に、一市民です。常に市民の視点で物事を判断すれば自ずと答えは見えてくるでしょうし、企業の成長にもつながると考えます。この理念を具現化し続けるためにも、いま一度「シチズン」という社名、企業理念の意味を、国内外のシチズングループ全員で共有し、そこで働く人たちがいきいきと働き、想像力を発揮できるよう発信していきたいと思っています。

「すべてはその想いからはじまった」



初代会長
山崎 龜吉



初代社長
中島 與三郎

「国産時計をつくりたい」という決意を胸に1924年、シチズンの前身である尚工舎時計研究所が開発した第一号の懐中時計は、「CITIZEN」と命名された。名付け親は、初代会長・山崎龜吉と親交の深かった東京市長の後藤新平。「市民に広く愛されるように」との願いが込められた。CITIZENはこの6年後にシチズン時計（現 シチズンホールディングス株式会社）として中島與三郎が創設。



「CITIZEN」と名付けられた時計

多様性の必要性

多様性から生み出される価値の可能性

戸倉 真のグローバル化をめざす上で、もう一つ大事だと思っているのが多様性です。先ほど、体質変化することが必要であると申し上げましたが、そのためには人材の多様化を図る必要性も感じています。

秋山 多様性は重要だと思います。多様性は何も、性別や国籍だけの話ではなく、育児や家族の介護をする人なども含め、さまざまなバックグラウンドをもった人が、それぞれの力を発揮して働けるような環境をつくることです。それは職場の活性化にもつながると考えられます。会社にとって、負担であるという考えではなく、前向きな生産性にどうやったらつながられるのかという視点で考えていく必要があると思っています。企業にとって社会にとって、どうしたらプラスにつなげることができるかを広い視野で考えることが必要だと感じています。

戸倉 多様性はまず、違いを知る、そして、認め合い受け入れることが重要です。それはつまり、社会の変化であったり、社会が抱える課題を敏感に感じ取り、柔軟に対応していくことでもあるといえます。これは、従業員の感性を養うことにつ

ながり、社会適合力を身に付けることにもつながります。多様性については今後、取り組んでいきたいと考えています。

秋山 多様性を受け入れるためには、従業員一人ひとりが積極的に外に出ることでたくさんの人やものに触れ、感性を磨く、多くの経験をすることも重要です。たとえば、社会貢献活動などにもそうした面があると思います。従業員が社会貢献などに参加することで何かを感じ取り、その気づきを会社に持ち帰って仕事に活かす、それがまた仕事のやりがいにもつながるなど、そうしたプラスの連鎖が、CSR活動の深化や従業員の成長にもつながるのではないかと思います。

戸倉 そうですね。会社だけでなく異なる社会との関わりをもつこと、それを共有することは変化のきっかけになるかもしれませんね。多様性を推進することは、さまざまな価値を生み出す可能性がありますね。

秋山 価値を生み出す可能性といえば、CSV (Creating Shared Value: 共通価値の創造) という考え方があるように、社会の課題を見つめることなどがきっかけで、社会にとっても企業にとってもプラスとなる新たなビジネスが生まれる可能



性もあるかもしれません。今まさに、そうしたイノベーションを起こしていこうというふうにはCSRは変わって来ています。是非そのような今までにない価値を生み出していただくことを期待しています。

シチズングループのCSRの方向性

社会との関わりをより一層意識した事業を展開

秋山 今後さらにシチズングループが発展をめざすには、社内での情報共有であったり、社内外への情報発信が一層重要になると思います。日本では、CSR報告書を作成している企業が多いですが、誰に一番読んで欲しいかといえば、「従業員」と答える企業が多いといえます。従業員は会社で毎日働いていても会社が何をやっているのか意外に知らないケースが多く、そんな従業員がCSR報告書を読むと、「うちの会社はこんな良いことをやっているんだ」、「この商品はこんなに社会の役に立っているんだ」など、改めて自社の強みなどを理解し、それがやる気や誇りにつながるという話をよく聞きます。

戸倉 確かに、自分の所属する組織以外がどういうことをやっているのか、そもそも会社の強みはということなのかということを、従業員が知らない、意識しないケースは多いかもしれません。そういう意味では、社内で自社の強みや会社のめざす方向性を共有すること、また情報を発信し続けることは、それがあがる意味、社内の多様性、違うものに触れるということに通じるのかもしれません。

秋山 これからの時代はとくに、企業の持続的成長のために、社会的感性が必要になってくると思います。社会との関わりや社会への感度を、会社も、一人ひとりの従業員も高める必要があります。これがまさにこれからのCSR活動で、



企業の持続的成長と社会の持続的成長はリンクしてくると思います。今後、新しいビジネスを創出する上でも、社会のニーズがどこにあるのか、あるいは、社会的課題の解決のために何が必要なのかということを意識することが、社会と企業の両方の持続性にとって非常に重要になりますし、それ自身がCSR活動になってくるでしょう。

戸倉 そう思います。私たちは、企業だけで「生きていく」ということは不可能です。あらゆる社会との関わり合いを意識し、自らの成長、会社の成長、社会の持続的成長を同軸で考え事業を展開する必要があります。当社グループは、これまでさまざまな分野でCSRに取り組んできましたが、グローバル化が一層進むなか、これまでのシチズンを支えてくださったステークホルダーの皆様と今まで以上に対話を重ね、信頼関係を築いていきたいと思っています。


シチズンの製品・技術は こんなところに使われています

暮らしのなかの见えないところでもシチズンの製品・サービスが活躍しています。

世界をリードする小型化・精密技術で人々の期待や憧れを実現する確かな価値を提案し続けます。

21

レーザー施設
スポーツ施設からカルチャースクールまで複合エンターテインメント空間を提供。



20

出版
美術・歴史を中心に専門書を出版。東京国立博物館などで書籍コーナーを運営。



19

マリッジリング
キズつきにくく変形しにくい指輪。



18

体温計
約60秒で測れる予測検温。暗いところでも見やすいバックライト付き。



17

血圧計
見やすい表示と簡単操作で健康管理をサポート。



16

POSサーマルプリンター
レシートやチケット・クーポン券の発行に使用。



15

フォトプリンター
スーパーマーケットや写真屋で手軽に写真印刷。



14

PN液晶(デジタルカメラ)
ビューファインダーのなかで使われているフォーカスエリアを表示する液晶。




13

自動車用部品
ABS・エアバッグ・エンジンなどに用いる部品を製造。



12

セラミックス部品(光通信)
光ファイバケーブルのコネクタ接続部に使用。



11

計測機器
小さな部品を正確に計測。



10

ビューファインダー(業務用ビデオカメラ)
スポーツの速い動きにも対応できる高解像度のビューファインダー。



時計事業

“技術と美の融合”。最新のテクノロジーと、繊細な美しさが溶け合うことで生まれる新しい価値を創造しています。

工作機械事業

自動車、医療、IT関連業界向けの小径精密部品加工や油空圧、建機業界向けの中径短尺部品加工に工作機械を開発し提供しています。

デバイス事業

時計製造で培った小型・精密加工技術を応用し、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。

電子機器事業

健康管理から情報機器まで、暮らしとビジネスのさまざまなところで、新しい便利さと快適さを創造しています。

その他事業

アミューズメント機器のシステムなどを独自に展開し、マリッジリングなどの宝飾品、美術書の出版、ポウリングなどのレジャーサービスを提供しています。



1

腕時計
光発電エコドライブは1996年に時計としてはじめて「エコマーク商品」に認定。

2

設備時計
建物の外観と一体になり地域のシンボルとして愛されている時計。

3

マラソン計時装置
磁気反転方式で見やすい表示。マラソン中継には欠かせない時計。

4

NC自動旋盤
金属の材料を削って高精度部品をつくり出す機械。

5

LED(照明)
低消費電力で長寿命。水銀レスで環境にやさしい光源。

6

LEDバックライトユニット(カーナビ)
カーナビの薄型化、省エネに貢献。

9

LCOS*(デジタルカメラ)
ビューファインダーに使用。光学式に比べ、コンパクト・薄型化を実現。

8

水晶振動子(家電製品類)
電子機器を正常に動作させるための基準信号。

7

小型スイッチ(スマートフォン)
携帯機器の側面スイッチとして使用。

*Liquid Crystal on Siliconの略。
シリコン基板を使用した液晶表示パネル。

シチズングループのCSR

シチズングループのCSR

シチズングループは、企業理念の具現化を通じて、持続可能な社会の発展とシチズングループの成長を果たし、社会から愛され、尊敬され、真に必要とされる企業となることをめざしています。事業を展開する上では、国連グローバル・コンパクトの精神を踏まえた「シチズングループ企業行動憲章」に基づいた全員参加型のCSRを実践しています。また、社会への提供価値を最大化するためには、ステークホルダーの要請・期待を経営に取り込み、的確に対応することが重要であると考え、ステークホルダーとのコミュニケーションを強化しています。

CSR推進体制

シチズングループでは、シチズンホールディングスの社長を最高統括責任者とするシチズンホールディングスCSR委員会を設置し、グループの方針策定や施策の立案・提言などを行っています。また、グループ各社のCSRおよびリスクマネジメント活動の充実を図るために、監査部門と連携してその有効性・効率性について、ガバナンスの観点より監査・評価を実施しています。さらにCSR・コンプライアンスの啓発のため、職級別教育体系に基づいたCSR教育や、グループ全体でのCSR・コンプライアンス教育なども行っています。

Micro HumanTech

人々の期待や憧れのなかに眠る新しい可能性や「次のカタチ」を、世界をリードする小型化・精密技術で的確に彫り起こし、確かな価値を創造する

価値創造型企業への
挑戦

社会適合力／責任ある
事業活動の推進

シチズングループ企業理念
「市民に愛され市民に貢献する」

行動指針

シチズングループ企業行動憲章
国連グローバル・コンパクト

コンプライアンス／リスクマネジメント

「シチズングループ企業行動憲章」に基づいた活動およびPDCA展開を確立する

地域社会

環境

行政

持続可能な社会の発展

めざす企業像

社会から愛され、尊敬され、
真に必要とされる企業

シチズングループの成長

新たな 価値の創造

事業活動

お客様

お取引先

株主

従業員

ステークホルダーとの対話

NPO
NGO

シチズングループは、2005年4月に「国連グローバル・コンパクト」への参加を表明し、グループを挙げてその10原則の支持・尊重・実践を進めています。具体的な指針として、「国連グローバル・コンパクト」の精神を踏まえた「シチズングループ企業行動憲章実行の手引き」を策定し、基本的人権の尊重、児童労働・強制労働の禁止、環境への対応、外国公務員への不適切な贈答・接待の禁止などの項目について規定しています。

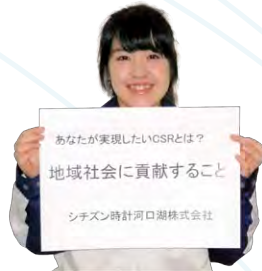


国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	企業は、1:国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、 2:自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
労働	企業は、3:組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、 4:あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、 5:児童労働の実効的な廃止を支持し、 6:雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
環境	企業は、7:環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、 8:環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、 9:環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
腐敗防止	企業は、10:強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

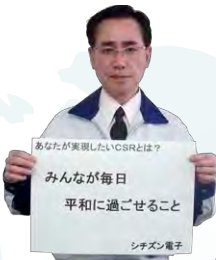


期待以上のことを行う

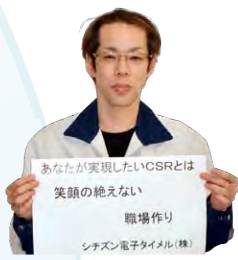
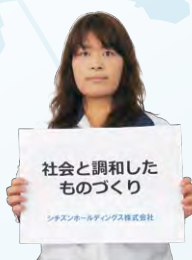


社会的責任、環境に対する責任

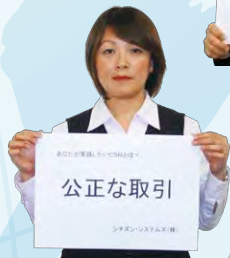
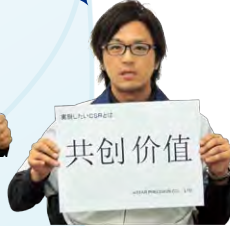
グローバル企業の地球市民としての義務と権利



愛



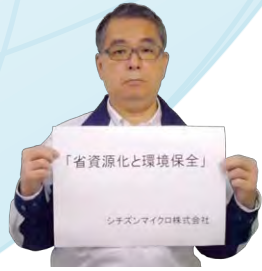
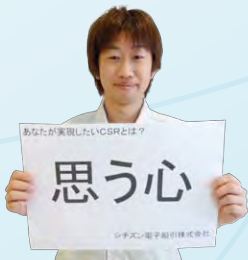
価値協創



誇張せず、確実に実行すること



あなた、私、そして未来のための“リサイクル活動”



社会のニーズを的確にとらえた製品・サービスを開発・提供し、人々の生活向上や社会的課題の解決に寄与することで、持続可能な社会の発展に貢献することが企業に期待されています。シチズングループでは、安全、品質、環境に十分配慮した製品・サービスを提供し、お客様と信頼関係を構築し続けることをめざしています。

変わるものがない

創業時からのものづくりへの想い

1924年、当時の日本ではごく限られた人しか持てなかった時計を、「国民すべての手に」という創業者の想いのもと、「CITIZEN」ブランドの時計は誕生しました。

そして1976年、シチズングループは光発電に注目し、光を電気エネルギーに変換して時を刻む画期的な仕組みを開発しました。地球上どこでも光さえあれば動き続けるシステムは、いい換えれば「世界中の市民が平等に使える時計」といえます。電池の普及していない国でも、時計を使用することが可能になりました。

創業時の想い、そして夢は、現在でも時計の組み立て現場をはじめ、開発やデザインを担う現場など、あらゆるシーンで、すべての従業員に、シチズンのDNAとして脈々と受け継がれています。

「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貢献すること。」企業理念、そして「シチズン」というこの社名を胸に、シチズングループは、これからも新しい価値を社会に創造していきます。

シチズン平和時計
時計製造部

橋場 悦子 (写真右)

時計の完成品組み立ての正確さを極め、電波時計の組み立てにおいて極めて難しいとされる文字板の目盛と秒針の位置合わせの手順を標準化し、電波時計の普及に大きく貢献。また、後進の育成やものづくりの楽しさを伝える地域活動にも精力的に貢献。平成17年に社内最高の称号「スーパーマイスター」を唯一取得、平成24年秋に「黄綬褒章」を受章。

シチズン平和時計
時計製造部

荒井 寛子 (写真左)

長年、時計のムーブメント組み立てから完成品組み立てに従事、時計組み立て全般に卓越した技能を持つ。社内の「時計学校」の講師として後進技術者の育成を担当しているほか、ものづくりの楽しさを伝える地域活動にも精力的に貢献。平成16年にマイスター制度で第1号として選ばれ、平成24年に「信州の名工」を受賞。

ものづくりは、
人づくり





すべての人々が輝くことのできる 夢のあるものづくり

東に南アルプス、西に中央アルプスがそびえる長野県飯田市にあるシチズン時計の生産の要、シチズン平和時計では、“もっと小さく・もっと輝く”をスローガンに掲げ、「技術は『マイクロ化』、技能は『マイスター化』」を基本コンセプトとした事業の高付加価値化をめざしています。『マイクロ化』とは、スローガンに掲げた“もっと小さく”のことで、時計を出発点に小型化や精密技術を追求し、高精度・微細技術を創出し続けるシチズングループのドメインを表すとともに、省エネ・省資源・省スペースなど地球環境を大切にしたいものづくりや手番短縮・在庫・ムダの削減など生産体制の効率化も含まれています。一方の『マイスター化』は、技能のさらなる向上と確実な伝承により、ほかではまねのできない“もっと輝く”ものづくりを推進していこうというものです。そして、この“もっと輝く”には、事業活動を通じてすべてのお客様が、すべての従業員が、そして地域社会、地球環境が、大きく輝いて欲しいという想いも込められています。「“もっと輝く”というフレーズ、その想いがとても気に入っています。これこそが私たちの仕事のやりがい、魅力であり、そのために毎日頑張っています」とマイスターの荒井が話すように、シチズングループでは、関わるすべての人々が輝くことのできる夢のあるものづくりをめざしています。

技術の基盤は人にある

シチズングループでは、安全、品質、環境に十分配慮した製品・サービスを提供するために、お客様の声に傾聴することはもちろん、ものづくりに関わる従業員の育成にも力を注いでいます。シチズン平和時計では、従業員が時計をつくる上で必要な技能を習得し、さらなる技能の向上と次世代へ確実に技能を継承することを目的に、1990年代に時計学校を社内に開校しました。開校以来、さまざまな工夫を凝らしてきたことで、参加者の技能は向上し、従業員の技能に対する意識も高まっています。

そして、技能と同様に人づくりにも継続的に取り組んでいます。後進の育成にも精力的に取り組むスーパーマイスターの橋場が「ものづくりは人づくりです。良いものづくりのためには、技能だけでなく、あいさつや掃除などの基本的な習慣を身に付けることが大切です」と話すように、お客様に愛され親しまれるものをつくるために、皆様に愛され親しまれる人づくりにも取り組んでいきます。



時計学校の取り組みと技能五輪への参加



時計学校では、学んだ技能を次の世代に“伝えるサイクル”を大切にしています。学んだ技能は、人に教えることができ初めて身に付いたといえます。つまり、人を育てるためには、教えることができる人をいかに育てることができるかがポイントになります。また、技能の重要性や必要性を若手従業員に認識してもらうために、技能五輪大会*へも参加しています。これからも技能向上と技能継承の活動を継続的に行っていきます。

*技能五輪大会

23歳以下の若者が、ものづくりやサービス等さまざまな職種の技能を競う大会。2012年の長野大会では、24年ぶりに時計修理職種がデモンストラーション競技として行われ、シチズングループから9名が出場しました。

TOPICS

美しくなければ 技術ではない

技術と美の融合

光を電気エネルギーに変換して動く「エコドライブ」は、使いやすさはもちろん、部品の軽量化、モーターの駆動効率などシチズン独自の技術で極限まで無駄を省き、少ない力で動くよう設計されています。たとえば、100W電球を灯す電力があれば、「エコドライブ」を1億個も動かすことができるほどです。さらに、金属アレルギーを起こしにくいチタニウム素材を世界で初めて腕時計に採用し、身に付ける人の健康に配慮した製品開発などもシチズンのこだわりの技術です。

「美しくなければ技術ではない」、このシチズンの時計づくりへの誇りを胸に、これからも時計の未来へ向けて、デザインと技術の進化を追求していきます。



東京デザイナーズウィーク2011のプレゼンテーションで好評だったAIRSHIP(プロトタイプ)

シチズン時計
シチズンブランド事業本部

高橋 隆行



東京デザイナーズウィーク2012

エコドライブの魅力・可能性をデザインの観点から広く一般の方にお伝えするために、2010年から東京デザイナーズウィークというイベントに参加。2012年は、「デザイナーの脳みそ、見せちゃいます!」というテーマで、デザイナーの頭のなかをマインドマップ(ビジュアル)化し時計ができるプロセスを感じ取っていただく企画としました。これにより、いままでと違った視点でシチズンブランドの魅力をお伝えすることができたと考えています。今後もシチズンの魅力、可能性をさまざまな視点でお伝えすることで、シチズンファンを増やしていきたいと思えます。

サプライチェーン全体で 社会的責任を果たす

経済活動のグローバル化が一層進むなか、企業には、これまで以上に公正・透明で健全な事業活動が国内外で求められています。シチズングループでは、購買取引において、製品・サービスを経済合理性のみならず、法令・社会規範の遵守、人権擁護、労働安全衛生、環境保全という観点からも考慮・選択することで、社会的責任を果たすことをめざしています。

CSR調達の推進

シチズン電子グループでは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくために、CSR調達を進めています。具体的には、「国連グローバル・コンパクト」および「シチズングループ企業行動憲章」に基づき、人権尊重をはじめ、環境保全、労働安全衛生、公正取引などの要請

事項をまとめた「CSR調達ガイドライン」の遵守をお取引先に依頼しています。

今後もサプライチェーン全体で社会的責任を履行し、お客様に愛され、親しまれるものづくりを實踐できるよう、お取引先との連携強化に努めます。

情報通信技術が急速に発展していく昨今、自社内の強みの源泉となる技術やノウハウの意図しない流出など、企業の営業秘密管理はますます重要となっています。シチズングループでは、事業活動の競争力の維持・向上のために、無形の経営資源である技術やノウハウをはじめとした営業秘密管理の徹底に努めています。

活動の必要性を伝えることが重要

シチズングループの工作機械事業を牽引するシチズンマシナリーミヤノでは、2011年度に営業秘密管理システム構築推進委員会を発足して活動を開始し、2012年度からシステムの実運用に入りました。構築にあたっては、「営業秘密管理における5つのポイント」(右下枠)を掲げて地に足の着いた活動をめざし、推進委員会メンバーと各部門長が部門特有の事情や個別課題に対する認識の共有を図るなどして「一緒に考える」ことを主眼に進めてきました。

また、このシステムを社内に浸透させる上で推進メンバーが一番重視したことは、「なぜこの活動が必要なのかを全従業員に認識してもらうこと」で、営業秘密管理の目的をしっかりと理解してもらうことでした。これにより営業秘密管理の運用を具体的に実施するということは、自社のもつ強みを把握・強化することであり、グローバル企

業として競争力を維持・向上し続けるために必要不可欠な活動であるという意識が社内に深まりました。

これからも製品の開発・製造・販売・サービス・管理などに関わる営業秘密のみならず、それらに付随した新たなビジネスモデルの付加価値の源泉となる情報管理も徹底して、企業価値の向上をめざします。

営業秘密管理における5つのポイント

- ① 自社にとって大事な情報を適切に保護すること
- ② 営業秘密を適切に管理することは法的保護を受けるための前提条件
- ③ 営業秘密は実効的な管理を行うことが重要
- ④ 自社の情報のみならず他社からお預かりした営業秘密も同じように保護すること
- ⑤ 海外拠点へも確実な管理運用展開が不可欠

営業秘密管理を徹底し、 企業価値の向上をめざす



シチズンマシナリーミヤノ
営業秘密管理システム
構築推進委員会メンバー(写真左から)

萩原 茂雄
松尾 誠之助
岸村 裕司
大竹 篤喜
山岸 直文

環境中期計画2018の策定

環境問題への取り組みは人類共通の最も重要な課題であり、環境問題解決のため長期的かつグローバルな観点での積極的な活動が求められています。シチズングループでは、グループ環境方針に基づいた、環境目的・目標を設定し、継続的な改善に努めています。

グループ一体となった環境活動の推進

シチズングループは、2012年度まで、各社でISO14001の認証を取得し、各社で業態の特徴を出した環境管理活動を推進するとともに、グループ内での環境情報の共有化、共通課題の検討などを行ってきました。2013年4月、グローバルな視点での環境活動を推進し、グループ環境経営をさらに強化するため、シチズングループ環境方針を改訂し、この方針に基づく「シチズングループ環境中期計画2018」を策定しました。

グループのガバナンスを強化し効率的で実効性の高い環境活動を推進するため、シチズングループ環境方針を各社共通の環境方針とし、グループ全体で一つのシステムとするISO14001「グループ統一認証」体制へ移行していきます。この新たなグループ環境管理体制のもと、グループ一体となって、“エコを切り口にしたブランド価値の向上”、“地球温暖化防止および循環型社会の実現への貢献”、“グローバル環境法規制への対応”などに取り組みます。

グローバル環境法規制への対応

製品の含有化学物質法規制は、欧州向けの製品に対してRoHS指令とREACH規則が適用されます。RoHS指令の対応は、取引業者に「シチズングリーン調達基準書」に定める「RoHS指令物質に関する非含有保証書」を提出してもらうことで確認を行っています。また規制物質が含有する恐れのある一部の部品と梱包材を蛍光X線分析装置で確認して万全を期しています。一方、REACH規則の対応は、消費者の要求に対して製品を安全に使用するための十分な情報提供を行っています。今後、ますます厳しくなる含有化学物質規制に対応するため、サプライチェーンを通じた情報伝達を、より効率良く行う仕組みを構築します。

シチズンビジネスエキスパート
環境マネジメント室 室長

土屋 達男 (写真左)

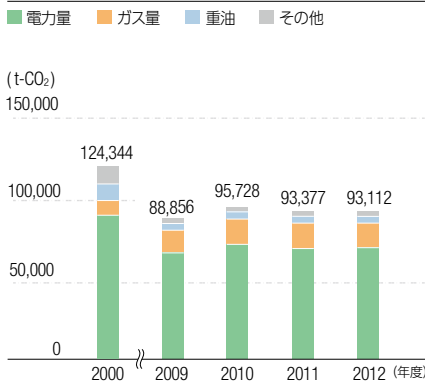
シチズンビジネスエキスパート
環境マネジメント室 担当課長

豊田 剛士 (写真右)

シチズングループ環境中期計画2018(抜粋)

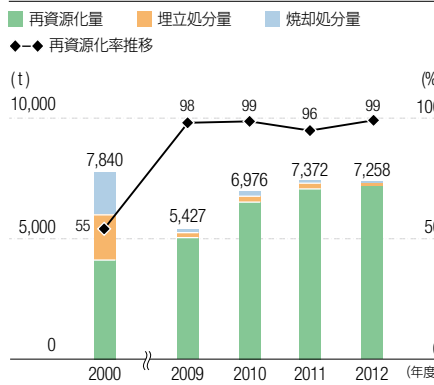
	前期			後期		
	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
	グループ環境経営の強化			グローバル環境経営の強化		
環境マネジメントシステムのグループ統一化	グループ環境統一認証取得 グループ環境管理体制の強化			グローバル環境統一認証取得 グローバル環境管理体制の強化		
環境配慮型製品およびサービスの提供	エコを切り口にしたブランド価値向上の検討 グリーン調達推進、環境配慮型製品拡大			卓越した環境性能製品の創出 グローバルグリーン調達の強化		
環境法規制への対応	化学物質規制などのグローバル環境法規制対応			グローバル環境監査の強化		
低炭素社会形成への貢献／循環型社会形成への貢献	温室効果ガス排出抑制、地球温暖化防止 排出物の抑制、再資源化の推進 化学物質リスクの低減			温室効果ガス排出抑制のグローバル強化 『廃棄物ゼロ・エミッション』の強化 PRTR法対象物質削減活動の強化		
自然保護・地域活動	自然保護活動や地域環境活動の推進			生物多様性保全・地域環境活動の強化		

シチズングループのCO₂排出量の推移



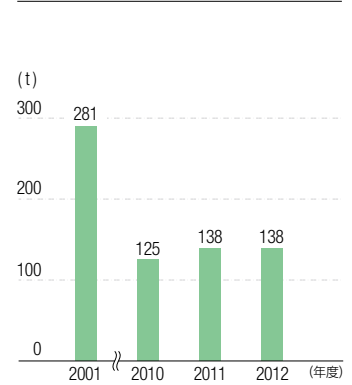
(注) エネルギー起源CO₂

シチズングループの排出物量の推移



* 排出物量=産業廃棄物量+一般廃棄物量+有価物量

シチズングループのPRTR物質の取扱量の推移



(注) PRTR法対象化学物質
2001年354物質
2010年462物質

事業活動と環境負荷

INPUT	事業活動と環境負荷	
	国内	海外
総エネルギー使用量(GJ)	2,332,583	1,186,929
水使用量(千m ³)	1,737	1,351
水の循環的利用量(千m ³)	47	37
化学物質使用量(t)	138	1,896
容器包装材使用量(t)	617	1,194

OUTPUT	事業活動と環境負荷	
	国内	海外
CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	93,112	45,010
NOx排出量(t)	6	2
SOx排出量(t)	4	2
排水量(千m ³)	1,305	952
BOD排出量(t)	36	12
COD排出量(t)	7	536
排出物量(t)	7,258	4,984
埋立量(t)	31	3,683

[INPUT][OUTPUT]データには、「物流・販売」「使用」「資材調達」段階の環境負荷は含まれていません 対象期間:2012年4月1日~2013年3月31日 集計範囲:国内31社、海外13社

良き企業市民としてできること

経営資源や専門能力の一部を社会に提供し、より良い社会の発展に貢献することが企業に期待されています。シチズングループでは、社名に込めた誇りと責任のもと、環境活動やボランティア活動など、多くの社会貢献活動に取り組んでいます。

環境

環境保護ウォーキング

西鉄城(中国)鐘表有限公司では、2007年より健康環境保護ウォーキングイベントを企画・実施しています。6回目となる2012年度は、6月5日の世界環境デーに、北京の平谷国際アベニューにて開催し、約80名の志願者が参加しました。ウォーキングを通じて、参加者は環境意識を高め、健康維持や地球環境保護の重要性を再認識しました。



環境

蝶の保護活動

絶滅危惧I類に指定されているオオルリシジミの生息地の一つであるシチズンファインテックミヨタの北御牧事業所では、2003年から地域の「オオルリシジミを守る会」の一員として、絶滅を防ぐために食草である豆科の植物「クララ」を構内に植え、食草の保護、害虫駆除などを行っています。また、子供たちに理解を深めてもらう「親子観察会」に協賛し、敷地や施設を開放しています。2012年は154名が参加しました。



シチズンボランティアクラブ

フィリピンの子供たちに歯ブラシを送ろう!

シチズングループでは国連グローバル・コンパクト参加企業として、世界の貧困撲滅のための活動を行っています。2012年もフィリピンのスラム街で無償の歯科医療活動を行っている「フィリピン医療を支える会 ハローアルソン!」へグループ34社の役員、従業員が参加し、3,710本の歯ブラシなどを集め現地へ送りました。今後も、従業員一人ひとりの自主的な参加で、社会がもつ課題を見つめるきっかけとなるような活動を続けていきます。



※シチズンボランティアクラブ

シチズングループ内の社会貢献活動を支える組織で、2008年に設置。

シチズン・オブ・ザ・イヤー

市民に感動を与える人々を応援する

「シチズン・オブ・ザ・イヤー」は、市民に感動を与え、市民社会の発展や幸せ・魅力づくりに貢献した市民を選び毎年顕彰する制度です。シチズン創立60周年に際し、広い視野から無名の市民を讃える賞が見られなかったことから社名の「CITIZEN（市民）」にふさわしいものとして1990年に創設されました。2012年度は、以下の方々が受賞しました。



シチズン・オブ・ザ・イヤーの詳しい情報はWEBでご覧いただけます。

<http://www.citizen.co.jp/coy/index.html>



パソコン操作支援ソフトを開発し 障がい者や難病患者に無償提供

脳性小児まひで手足、言語に障がいがある吉村さんは、独学でプログラミングを習得し、キーボードやマウスがなくても文字が打ち込めるパソコン操作支援ソフト「ハーティリーダー」を開発。その後、病気の進行で声を失う難病患者のために、文章を入力すると事前に録音した自分の音声で読み上げる「マイボイス」という画期的な機能を加えた。いずれも無償で公開しており、多くの障がい者や難病患者に希望を与えている。



吉村 隆樹 さん

二度のエベレスト女性最高齢 登頂記録を達成

2012年5月19日午前7時、多くのアクシデントに見舞われながらも、世界最高峰エベレストの山頂に立つ。自身のもつ女性最高齢記録(63歳、2002年)を10年ぶりに更新。山を下りれば普通の一生活者に戻る。登山歴は50年にもおよぶが、「畑仕事をすると普通の生活の延長線上にエベレストもある」と、仕事や畑仕事など日々の生活を大切にしながら、登山を続けている。



渡辺 玉枝 さん

義肢装具士資格を取得し、ルワンダの 障がい者に義肢の無償提供を続ける

ケニアに語学留学中、後に夫となるガテラさんからルワンダの紛争や障がい者の現況を聞き、帰国後、義肢装具士の資格を取得した。その後、ルワンダに渡り、義肢製作所、職業訓練施設など関連施設を自分たちの手で建設、運営しながら、これまで15年間で約6,000人に義肢を無償提供してきた。義肢の提供だけでなく、装具士の育成や障がい者に働く場所を提供する就労支援にも力を入れている。



ルダシングワ・真美 さん

シチズングループでは、従業員の個性や多様性を尊重し、グローバルに活躍できる人材育成、またチャレンジ精神あふれる活力ある企業風土づくりを推進しています。こうしたなか、男性社会と思われがちな製造業において、男女を問わず個々の能力を十分に発揮し活躍する従業員が多く存在するシチズンセイミツおよびシチズン時計河口湖において、管理職として活躍する女性従業員が集まり、女性が活躍する職場環境づくりや現状の制度など、今後グループ全体でさらなる飛躍をめざすために何が必要なのかを語り合いました。

私たちの後ろに道は続く。 だから一歩踏み出したい

結婚した次の年、当時の上司から推薦していただいたことをきっかけに、管理職試験に挑戦しました。技術系の管理職になり、個々のもつ技術をマネジメントしていくのにとっても苦労しています。また、私は管理職として初めて産休育休制度を取得。自分が先陣を切ることで、後に続く人たちに一つ一つのロールモデルになっていきたいと思っています。

シチズン時計河口湖
ムーブ生産部 ムーブ技術課 課次長

中野 直子

挑戦の意欲と成長できる 環境づくりが大切

仕事において女性が活躍していくために、まずは「やってみよう」と挑戦する自分の意志が大切です。その思いを支援する社内の制度や職場環境も重要なポイントになるでしょう。あとは、優秀な人材が能力に応じたポストにきちんとつける環境づくり。現場でともに働くからこそ見えてくる一人ひとりの良さをきちんと評価し、伸ばしていける仕組みをつくり上げていきたいです。

シチズンセイミツ
計測器部 管理課 課長

篠原 富子

多様な人材が個々の能力を 十分に発揮できる職場環境づくり

女性管理職座談会

写真左から 中野 直子 篠原 富子 中西 早智子 三浦 直子 柏木 みどり



女性の活躍が 新しい価値の創造へ

私の場合、子育てと仕事を両立していた女性の先輩方の存在が大きな支えとなっています。自分が大変だった頃を振り返り、一緒に働く人たちに対しては気兼ねなく子育てなどの制度を利用できるよう配慮しています。また、中国の事業所ではセンター長の4名中2名が女性です。彼女たちの活躍ぶりを目の当たりにし、日本での女性登用の低さを実感しました。グローバル化が進むなか、新しい価値を提供し続けるためには多様な新しい発想が生まれる組織風土づくり、とくに女性活躍が不可欠です。国がめざす「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にする」を加速させるためにも、シチズングループで女性活躍を推進していくことが必要だと思います。

シチズンセイミツ
統括センター 経理部 部長

中西 早智子

家族の理解が 仕事と子育ての両立を可能に

仕事と子育ての両立で一番の大きなポイントは、やっぱり家族の理解があることだと思います。私自身、同居している親や子供が仕事について理解、協力してくれているからこそ頑張れている面が大きいです。どのように働くかという意識や、頑張ろうという意欲、会社側のサポートなどと同じレベルで、家族の理解を得られることが、働き続けていくために不可欠な要素だと感じています。

シチズンセイミツ
プリンター部 管理課 課長

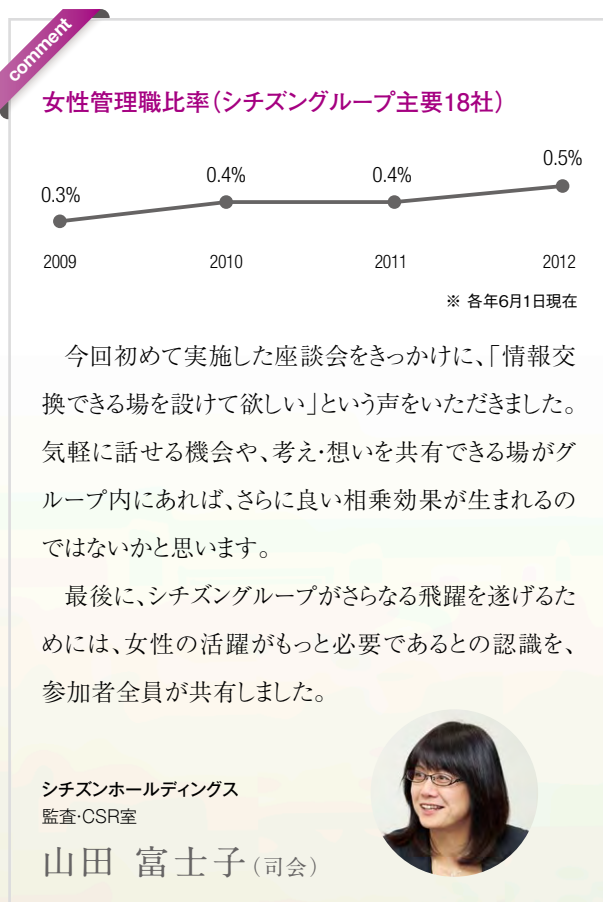
三浦 直子

男女それぞれの視点を取り入れ、 より良い体制に

女性管理職が増えれば、男性・女性それぞれの視点で互いを補完できるようになると思います。理想は、性別に関係なく、優秀な人材がどんどん登用される仕組みができ、そのなかでさらに女性が積極的に管理職をめざそうとすること。そのためには、男性側の理解と協力はもちろん、女性側も自らキャリアアップをめざす意識をもたなければいけないのかもしれない。

シチズンセイミツ
経営企画部

柏木 みどり



多様な人材が個々の能力を 十分に発揮できる職場環境づくり

それぞれの国や地域の文化や風習を尊重し、多様な価値観をもった従業員が、安全にいきいきと働ける職場環境づくりが企業に期待されています。シチズングループでは、企業の持続的成長と競争力を維持・向上させるための人材育成や円滑な技能継承、チャレンジ精神あふれる活力ある企業風土づくりに取り組んでいます。

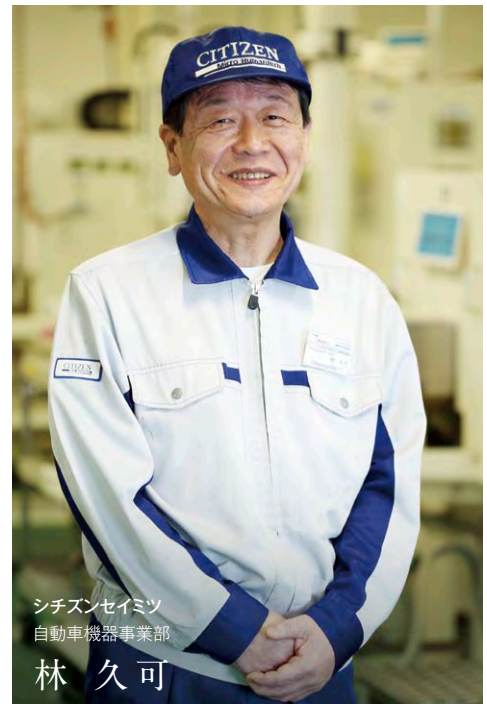
技能継承

技能を磨くことの楽しさを後進に伝えていきたい

入社当時、毎日が試行錯誤で、技能は見て盗むしかありませんでした。円筒研削技術は、目・耳・手の感覚が重要で、マニュアルどおりにはうまくいかずとても大変でしたが、技能が自分のものとなり日増しに向上していくのが、とてもやりがいがあり、毎日会社に行くのが楽しみでした。今回、「やまなしの名工」を受賞することができたのは、まさに会社のおかげです。この恩に報いるためにも、これまで築いてきた技能や経験を後進へと確実に継承していきたいと思います。

技能継承カルテ

容易に代替ができないといわれる、1 μ m単位の超高精度をつくりだす「きさげ」技能など、多彩な技術力を誇るシチズンセイミツでは、熟練技術者の「匠の技」を計画的に継承する活動を進めています。技能継承が必要な対象者（師匠）には、技能継承カルテを作成し、師匠と弟子の技能の継承状況を数値化することで管理しています。



アビリンピックへのチャレンジ

チャレンジして得ることができた一生の宝物

今回アビリンピック*機械CAD職種に参加させていただき、私の技術はまだ未熟だと実感できたこと、本気で挑戦することの素晴らしさを知ったこと、たくさんの人たちに支えられていると改めて気づいたことなど、言葉でいつくせないほど、本当に多くのことを学ぶことができました。今回の経験で得た学びを、一生の大切な宝物として、これからも家族や職場の皆さんへの感謝の気持ちを忘れずに、何事にも目標をもってチャレンジしていきたいです。

*アビリンピック(全国障がい者技能競技大会)

Ability(能力)とOlympics(オリンピック)をあわせた造語で、技能競技による障がい者の職業能力の向上と障がい者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、雇用の促進を目的とした技能競技大会。

男性の育児休職取得

育児参加が家族の大切さを教えてくれた

第5子誕生後、妻の復職のタイミングに合わせ、生後5ヵ月時に育児休職を3ヵ月取得しました。休職中は5人の子供と過ごし、育児や家事の大変さを痛感する一方で、子供とのふれあいが楽しく充実した日々を送ることができました。仕事と家庭を両立しながらこれまで4人の子供を育ててくれた妻、そして、業務をカバーしていただいた職場の皆さんへの感謝の気持ちを忘れず、思いやりをもって仕事に励み、家族と接していきたいと思っています。



シチズン平和時計
時計製造部
湯沢 桂

社内保育所の設置 — 保育室バツケ

事業所内に保育室バツケを設立し運営しています。これはお父さん、お母さんが子供たちの傍らで安心して働き、その姿を見た子供たちが将来ものづくりをめざし、未来のシチズンを担う人材として育ってくれればという想いから開設しました。定員いっぱいの5名の子供たちと従業員の小さな交流もあり、お互いに良い刺激になっています。



障がい者雇用状況 (2012年6月1日現在)

	2010年度	2011年度	2012年度
雇用率	1.91%	1.89%	1.88%

育児休職制度利用状況 (2013年3月末日現在)

	男	女	計
2010年度	3名	42名	45名
2011年度	4名	39名	43名
2012年度	3名	48名	51名

介護休職制度利用状況 (2013年3月末日現在)

	男	女	計
2010年度	0名	0名	0名
2011年度	0名	1名	1名
2012年度	0名	1名	1名

※シチズングループ主要18社

企業行動憲章第7条

反社会的勢力には
毅然たる態度で対応する

反社会的勢力の活動がますます不透明化、巧妙化し、健全な市民活動や企業活動にとって脅威となっています。シチズングループでは、反社会的勢力とは断固として対決する方針を宣言し、関係する外部機関と連携して対策を実行しています。

反社会的勢力への対応

シチズングループでは、反社会的勢力および団体からの不当な利益供与などの要求に対しては毅然たる態度で対応することを基本方針に掲げ、グループ各社が締結する各種契約に暴力団排除条項の導入を進めるなど、

反社会的勢力との関係を遮断する体制の整備・強化を図っています。さらに平素から地域企業や警察などの外部関係機関との連携を通じて、反社会的勢力の排除活動を進めています。

従業員、地域社会に 愛される企業をめざして

それぞれの国や地域の法令を遵守し、その地域社会の発展に貢献することが企業に期待されています。シチズングループでは、事業を展開する国や地域の事情に応じた適切な労働環境の整備や人材育成に努めるとともに、経営の現地化を推進し、コミュニティの発展に貢献することをめざしています。

活気ある職場づくりへの挑戦

中国で腕時計の組み立てやケースなどの生産を行っている西鉄城冠利鐘表(中国)有限公司(GRT)では、「互恵互動 携手共存」という企業理念のもと、高付加価値製造への転換と活気ある職場づくりを2本柱に、全社一丸となった風土改革を推進しています。とくに活気ある職場づくりにおいては、会社の基盤は従業員であるとの認識のもと、従業員とのコミュニケーション強化のほか、従業員のやる気を促す人事制度の導入や人材育成、環境改善、福利厚生の実施などに積極的に取り組んでいます。こうした取り組みを迅速かつ効果的に行うことができている背景には、会社と工会*とのコミュニケーションが円滑であるこ

とが挙げられます。GRTでは約2,000名の従業員が働いていますが、会社が従業員一人ひとりと頻繁なコミュニケーションを密に図ることは難しい面があります。しかし、工会が会社と各従業員を結ぶ懸け橋となり、従業員の声を吸い上げ、会社と頻繁に協議を行っていることが、これまでの成果につながっています。

活気ある職場をつくることは、従業員の仕事への意欲、さらには高付加価値製造への転換にもつながると確信し、従業員とともに積極的に風土改革に取り組んでいきます。

*工会：上級職も含む従業員の代表で構成された、労働組合に似た組織。



従業員や地域社会の安全性の向上をめざして

従業員が働きやすい職場、従業員が定着する会社になるためには、会社周辺地域の治安もとても重要な要素になります。GRTでは、地元公安(警察)との協働にて、会社に隣接した派出所を設置しました。これにより、周辺地域の治安と会社、従業員の安全に大きく貢献しました。また、近隣の郵便局ATMにおいて、現金を奪われるなど被害が頻発したことから、地元郵便局本局と交渉し、派出所の存在が決め手となり、ATMを設置していただきました。このATMでは、設置以降一度も事件が発生しておりません。

現在は、会社の前に地元政府との協働にて、子供と老人のための小さな公園の建設を検討しています。今後も、

従業員や地域社会の安全性向上や周辺地域の方々に貢献できる活動を積極的に実施し、社会から信頼され期待される会社をめざしていきます。



GRTに隣接した派出所(右)と郵便局ATM(左)

会社が従業員にとって “大きな家のような存在”になることを願って

GRTが掲げる企業理念「互恵互動 携手共存」には、読んで字の如く、「会社と従業員」、「会社とお取引先」、「職場間」、「従業員間」などすべての関係において、お互いがお互いのためになることを考え、ともに協調するという想いが込められています。この理念を会社と全従業員が共有できれば、必ず従業員にとっても、会社にとっても良い会社となります。また、そういった一面から、今年は障がい者の方の雇用にも力を入れており、30人の採用を目標としています。

会社の基盤は従業員であり、従業員の成長なくして、会社の成長もありません。そのためにも、従業員にとって働きやすい職場環境を整備し、やりがいや夢をもって能力を存分に発揮できる環境を整えることが、私の使命であると考えています。

GRTの従業員の多くは、遠い故郷から離れて働いています。私は、会社を、従業員にとって拠り所となる“大きな家のような存在”にできればと思っています。そのためにも、まだ時間を要すると思いますが、一歩ずつこの夢・理想に近づく努力をしていきたいと思っています。



西鉄城冠利鐘表(中国)有限公司
董事長

長田 貴夫

従業員、地域社会に
愛される企業をめざして

中国の文化や慣習、 ニーズに応じたサービスの展開

中国における時計の販売を担う西鉄城(中国)鐘表有限公司(CCW)では、販売の拡大やお客様の製品・サービスに対する期待・要求の高まりを受けて、2007年に顧客満足度向上を担うCS部門を設置し、顧客満足度の向上とブランド価値向上に向けた独自のサービスを、中国の文化や慣習、ニーズに応じた形で展開しています。

2007年には、お客様の声を聞き、問題を正しく解決できる体制を構築するために、業界初となるコールセンターを設置しました。これにより、専門スタッフが共通のルールで統一した回答を行うことができるようになったことに加え、お客様からよせられる貴重な意見などを製品やサービスの改善に確実に活かせるようになりました。また、中国市場では、模倣品が横行することによる消費者の不安が問題となっています。CCWでは、消費者保護やブランド価値向上を目的に、2009年からバーコードによる商品の単品管理を導入しています。これからも、一人でも多くの方にシチズンのファンになってもらうために、顧客満足度向上に努めていきます。

人材育成と女性の積極登用

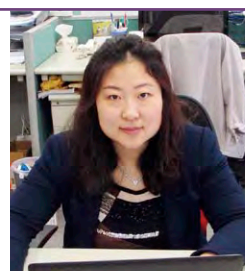
CCWでは、企業の持続的成長のためには人材育成が必須事項であると考え、従業員の主体性とモチベーション、創造性の向上といった意識改革に主眼をおいた人材育成プログラムを展開しています。

なかでも、女性の積極活用が人事方針の特徴です。全従業員165名中99名が女性で、平均年齢は31歳と結婚・出産を迎える従業員も多く、制度や仕組みの構築に取り組んできました。現在約6割の女性が仕事と子育てを両立しており、チームリーダー以上の職位22名中女性が半数を占めている点からも、労働環境が整ったといえます。

また、販売拡大によって修理需要増加が見込まれる中国



中国で40店舗目の成都の旗艦店



西鉄城(中国)鐘表有限公司
カスタマーセンター
マネージャー

李婷

お客様から愛されるブランドをめざして

現在、中国の時計業界においてシチズンのサービス体制は、顧客第一主義で信用できる、と好評価をいただいています。とりわけ、業界最長の3年保証制度や顧客窓口の設置、バーコード単品管理は、他ブランドの追随を許さず、サービスの明確な差別化を実現しています。今後も顧客第一主義のポリシーを貫き、サービスのさらなる向上に努め、お客様から愛されるブランドづくりに全力で取り組みたいと思います。

では、時計技能士の育成が急務となっています。社内に時計学校を設立し、技能士育成にも注力しています。



コーポレートガバナンスの強化

企業活動がグローバルに拡大するなか、それぞれの国や地域の法令や文化・慣習、また社会の公器としての役割を踏まえ、長期的かつ総合的な視点での、企業価値の向上のための実効あるコーポレートガバナンスが企業に求められています。シチズングループでは、経営の透明性や、多面的な事業における経営資源の最適配分を実現するコーポレートガバナンスの強化に取り組むとともに、企業倫理の徹底を図っています。

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」を企業理念に、地域社会はもとより、地球環境と調和した永続的な企業活動を通して企業価値を向上し、社会に貢献していくことをめざしています。この企業目的を継続的に追求していくために、経営の透明性確保と多面的な経営への監督機能が重要であると認識し、コーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

純粋持ち株会社と事業会社の役割

シチズングループは、シチズンホールディングスと各事業会社の責任と権限を明確化しています。シチズンホールディングスは、グループ経営の全体最適の観点から経営戦略を策定するほか、事業会社を指揮・監督しています。一方、それぞれの事業会社は業界特性を踏まえた自立的運営を行い、経営のスピードアップ、収益力強化を図っています。

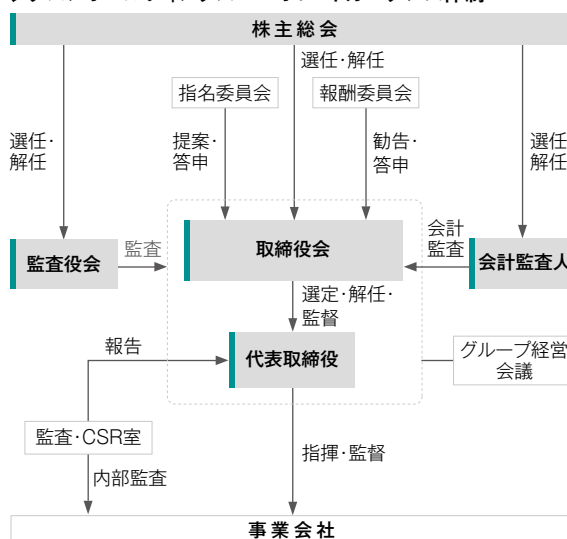
取締役会・監査役会の役割

シチズンホールディングスの取締役会は、社外取締役2名（独立役員として東京証券取引所に届出）を含む10名で構成（2013年3月31日現在）。取締役会は、シチズンホールディングスならびにグループの経営方針やその他の重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督しています。

また監査役会は、社外監査役2名を含む3名で構成（2013年3月31日現在）。各監査役は、取締役会などの各会議体への出席を通じて、取締役会の職務執行全般のチェックをするほか、内部統制システムの整備運営状況を監査しています。

またアドバイザリーボードとして、社外取締役と社長で構成する指名委員会ならびに報酬委員会を設置しています。

シチズンホールディングス コーポレートガバナンス体制



内部統制システム

シチズンホールディングスでは「内部統制システム構築の基本方針」を定め、内部統制システムのさらなる充実に向けた取り組みを行っています。内部統制システムが適切かつ有効に機能し、財務報告の信頼性が確保できるよう、毎年、シチズンホールディングスとグループ各社とで改善内容などを検討し、外部監査機関とともに連携を図り、内部統制システムのより一層の整備・運用・評価を進めています。さらに、内部監査に期待されるさまざまなニーズに応えるために、事業会社の内部監査担当者との連携しています。

コンプライアンス／リスクマネジメントの推進

コンプライアンスの取り組み

シチズングループでは、CSR活動の優先課題としてグループ企業行動憲章を基盤としたコンプライアンスに取り組んでいます。グループ各社は、コンプライアンス教育やeラーニングなどを定期的を実施し、法令遵守を根幹とした道徳や倫理観に基づいた行動を促しています。また、法令違反や不正行為の未然防止、自浄作用の向上のため、社内外に「企業倫理相談窓口」を設けており、通報者の秘密の厳守や通報者に不利益な処遇がなされないことなどを定めるとともに、匿名で通報できるよう通報環境を整えています。

リスクマネジメントの取り組み

シチズングループでは、企業理念の実現および経営計画達成の阻害要因となるリスクを適切に管理し、社会的責任の履行と企業価値向上に資することを目的に、リスクマネジメントに取り組んでいます。2012年度は、2011年度に引き続き災害BCP(事業継続計画)の推進と営業秘密管理の展開・定着(p16参照)にグループ全体で取り組みました。また、各社の地域性や事業形態を考慮したリスクマネジメントを推進しており、海外拠点では、海外における安全確保や緊急事態時の対応などに取り組んでいます。

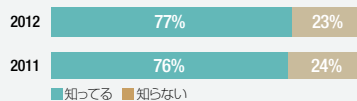
取り組み事例

通報窓口の機能向上に向けた取り組み

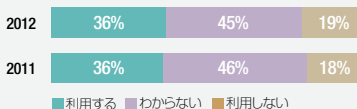
グループ従業員(派遣社員含む)に毎年実施しているCSR意識調査では、「企業倫理相談窓口を利用しますか?」の設問で、「利用しない/利用するかわからない」という回答が半数以上を占め、またその理由として「秘密厳守が保たれるか不安がある」という回答が多くありました。この結果を踏まえ、今後も継続して相談窓口の周知、信頼性を高めるための努力を行っていきます。

CSR意識調査結果(抜粋)

Q.1 あなたは企業倫理相談窓口を知っていますか?



Q.2 法令違反を見つけた場合、企業倫理相談窓口を利用しますか?



回答率 2012年:81.1%(7,540/9,297名)
2011年:75.3%(6,849/9,097名)

安全保障貿易管理

シチズンマシナリーミヤノでは、全製品に移設検知機能を標準装備し、工作機械の不正使用を未然に防止することで輸出管理の強化を図っています。今後も「外国為替及び外国貿易法」を遵守し、工作機械の不正輸出や海外における不正転売・再輸出などの防止に取り組めます。

取り組み事例

災害BCP(事業継続計画)

シチズングループでは、東日本大震災の経験をもとに災害BCPのより効果的な体制整備を推進しています。2012年度は、昨年度にグループ全体で実施したBCP診断の評価結果をグループ経営会議で共有し、グループ各社へ課題への対応を求めました。さらに、グループCSR推進委員会にて定期的に確認することで確実な推進につなげています。グループ各社は全国各地に点在することから、事業形態、規模を考慮し、かつ自然災害の種類や被害の程度を具体的に想定し推進することが重要と考えます。また、参考になる活動についてはグループ内で共有しその機能を高めています。

模倣品対策の強化

シチズンホールディングスでは、ブランド価値の強化の一環として模倣品対策に力を注いでいます。シチズン製品の模倣品を放置することは、シチズンブランドや社会的信用を損なうだけでなく、品質の伴わない製品をお客様が購入してしまう恐れがあります。そのため、各国の公的機関と連携し模倣品製造業者、流通業者、販売業者に対する法的根拠に基づく警告や摘発、また大手オンラインショップでの模倣品販売の調査と差し止め、さらに各国・地域の税関での輸出入差止めなど、模倣品の排除に努めています。

第三者意見



SGSジャパン株式会社
サステナビリティサービス部 主任検証人

都倉 知宏氏

シチズンという社名に込められた「市民に愛され市民に貢献する」、この企業理念が従業員に行き渡っており、ものづくりの現場においても活かされていることを感じる報告書です。また1990年に創設され、以降毎年顕彰されている「シチズン・オブ・ザ・イヤー」。この活動の継続も企業理念を体現しているのみでなく、熟慮された選考方法とその公平性においても高く評価できます。

さらに報告されている中国法人の事例では、働きやすい職場とするための活動として、社内のコミュニケーション強化や人事制度改革といった組織内活動のみにとどまらず、治安向上のための会社近隣への派出所の設置や利便性向上のための郵便局へのATM設置、さらに、公園の建設検討といった地域行政機関と一体となったコミュニティそのものの発展向上といった社会貢献活動は、先進的な事例として目を見張るものがあります。

反面、海外での先進的な取り組みを断片的に知ることはできるのですが全体像が見えてきません。多くの企業が海外事業者、特にアジア地区における環境、人権、労働慣行への取り組みに不安を抱いており、把握および統制を急いでいます。海外従業員比率が7割弱と高く、また売上比率も6割を超える高さからも海外におけるCSR活動を俯瞰的に報告することは重要なことと考えます。今後に期待いたします。

意見書を発行するにあたりインタビューを実施いたしました。インタビューでは、CSR活動を推進するにあたり、リスクマネジメントが重要との立場をとられ、経営上のリスクは経営会議で、業務上のリスクはCSR担当部署にてそれぞれPDCAを回されていることを伺いました。これらの活動に基づき、行動計画や到達目標もあるのだと想像できるのですが、報告書では環境活動にフォーカスした「環境中期計画2018」のみの報告となっていました。そのためCSR活動全体の進捗状況がわかりづらい内容となっています。個々の実施状況はよくわかるのですが、現在の活動について到達目標に対する達成状況の程度や今後の課題が見えないと感じました。中長期的な行動計画の明示とその進捗状況の報告も今後検討される余地があると考えます。

また、御社のCSR活動は、企業行動憲章に関連する課題をステークホルダーのニーズも考慮の上特定し、優先的な課題から対応されているのだと思いますが、報告テーマがどのように選定されたのかわからないため、報告されなかったテーマにも重要なものがあるのでは?といった疑問も生じます。このようなテーマ選定プロセスについても報告することは、読者の理解を深めるだけでなく、報告内容の信頼性向上にもつながると考えます。今後に期待いたします。

カーボン・ディスクロージャー・プロジェクトの活動にも代表されるように、企業の情報開示状況を取り巻く環境は内容の正確性が求められるだけでなく、信頼性の向上も重要度を増しています。環境データと経済および社会データでの活動範囲の適切性、データの算定方法の正確性および信頼性について第三者検証を検討されることを期待します。

※このコメントは、本書が一般に公正妥当と認められる環境報告書などの作成基準に準拠して正確に測定、算出され、かつ事項が漏れなく表示されているかどうかについて判断した結論を表明するものではありません。

第三者意見をを受けて

貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。シチズングループは中期経営計画「シチズングローバルプラン2018」のなかで「真のグローバル企業」をめざし事業活動に取り組んでいます。そのなかで遵法経営はもちろんのこと、社会との信頼構築に加え、社会との対話から新たな価値を創造することが重要であると認識しています。ご指摘のありました海外展開などにおいては、現在リスクマネジメントの重要課題として計画的に実態調査／改善を実施しており、次のステップとしては環境も含めたグループ全体の活動を包括的に管理できる仕組みを構築したいと考えています。

シチズンホールディングス 監査・CSR室長 永澤 順司





シチズンホールディングス株式会社

●お問い合わせ先

シチズンホールディングス株式会社 監査・CSR室
〒188-8511
東京都西東京市田無町6-1-12
TEL 042-468-4776
FAX 042-466-1280
WEBサイト <http://www.citizen.co.jp/>

2013年6月発行



この報告書は、適切に管理された森林からの木材を使用していることを示す、FSC認証紙®を使用しています。
また、印刷には、現像液を使うフィルムが不要で環境負荷低減につながるCTP印刷と有害な廃液を排出しない水なし印刷を採用しています。さらに、生分解性や脱墨性に優れ、印刷物のリサイクルが容易なベジタブルオイルインキを使用しています。



このレポートを作成した際にかかわったCO₂ 3,479kgは、一般社団法人日本カーボンオフセットを通じてオフセットされ地球温暖化防止に貢献します。