

CITIZEN

シチズングループ  
CSR 報告書 2016

CITIZEN GROUP CSR REPORT





## 企業理念

# 市民に愛され 市民に貢献する

### 編集方針

シチズングループは、全てのステークホルダーの皆様へCSRの取り組みをご報告するため、CSR報告書を発行しています。

本報告書の特集として、シチズングループ全体の価値創造プロセスを紹介しています。この中で、事業を通して「お客様」「社会」「従業員」へ提供する価値に焦点をあてて、持続可能な社会の実現する取り組みをご報告しています。

続けて、「ISO26000に沿った活動報告」を中心に、データ編では環境管理活動の目標と実績、及び各指標の年度データも掲載しています。なおWEBサイトでは網羅的にCSR活動を掲載し、特に社会貢献活動など多様な取り組みをご報告しています。



表紙：シチズンミュージアム

2016年3月、創業100周年を迎える記念事業の一環として、東京事業所内に「シチズンミュージアム」がオープンしました。シチズンが受け継いできた創業の精神や、ものづくりへの想いととも、歴史に残る製品、新たな事業を創造してきたグループの進化を紹介しています。



WEBサイト(詳細版)

WEB サイトにて網羅的にCSR情報を掲載しています。  
<http://www.citizen.co.jp/social/index.html>



冊子(ダイジェスト版)

ISO26000の中核主題に沿って、シチズングループのCSRを分かりやすくお伝えしています。



**発行時期** .....

2016年6月(前回2015年6月、次回予定2017年6月)

**参考にしたガイドライン** .....

「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)  
 本報告書にはGRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン」による標準開示項目の情報が記載されています。  
 WEBサイトにはGRI第4版の対照表を掲載しています。

**免責事項** .....

本報告書には、将来予測も記載しています。これらは記述した時点ですべての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。

**報告対象組織** .....

経済データ・社会データ：国内27社、海外72社(計99社)  
 環境データ：国内26社、海外16社(計42社)

**報告対象期間** .....

2015年度(2015年4月1日～2016年3月31日)  
 ただし、一部2016年度の内容を含みます。

# 目次

- 01 企業理念／編集方針
- 03 会社概要
- 04 中間経営計画の進捗状況
- 05 トップメッセージ

## SPECIAL FEATURE

- 07 シチズングループのCSVの実践
- 09 シチズングループの価値創造プロセス
  - お客様へ提供する価値
  - 社会へ提供する価値
  - 従業員へ提供する価値

- 17 シチズングループのCSR
- 19 ISO26000に沿った活動報告
  - 消費者課題

- 20 公正な事業慣行

- 21 環境

- 23 労働慣行

- 24 人権

- 25 コミュニティへの参画及び  
コミュニティの発展

- 27 組織統治

- 31 データ編(環境／従業員)

- 32 第三者意見／第三者意見を受けて

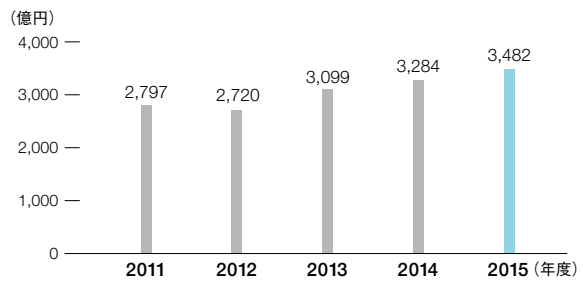
# 会社概要

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。

## 企業データ (2016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(創業1918年)  
 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 17,046名(連結)  
 売上高 3,482億円(連結)  
 上場 東京証券取引所第一部

### 売上高推移



### 事業別売上高比率



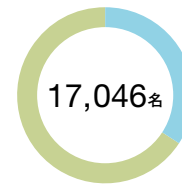
時計	52.0%
工作機械	14.8%
デバイス	23.2%
電子機器	6.7%
その他	3.3%

### 地域別売上高比率



日本	32.7%
アジア	33.7%
アメリカ	19.8%
ヨーロッパ	13.1%
その他	0.7%

### 地域別従業員比率



国内	5,853名	34.3%
海外	11,193名	65.7%

## 主要製品

### 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。



### その他の事業

マリッジリングなどの宝飾品、アイススケートなどのレジャーサービスを提供しています。



## 中期経営計画の進捗状況

シチズングループは現在、中期経営計画「シチズングローバルプラン2018」に取り組んでいます。

2016年度からの後期3年間では、より一層厳しさを増すグローバル競争に打ち勝つために、収益性の向上を目的として製造力の強化をさらに推し進め、同時に積極的に成長投資を行うことで業績の拡大を図り、2018年のありたい姿である「真のグローバル企業」を目指しています。

### 「真のグローバル企業」を目指して

～スピードと活力の溢れる企業グループへ～

#### 中期経営方針

1. 時計事業、及び時計製造で培われた強みを活かせる領域にフォーカスし、カテゴリートップクラスのグローバル競争力を持つ事業の集合体を目指す。
2. 高収益体質になるべく、製造革新を進め収益力強化を図る。

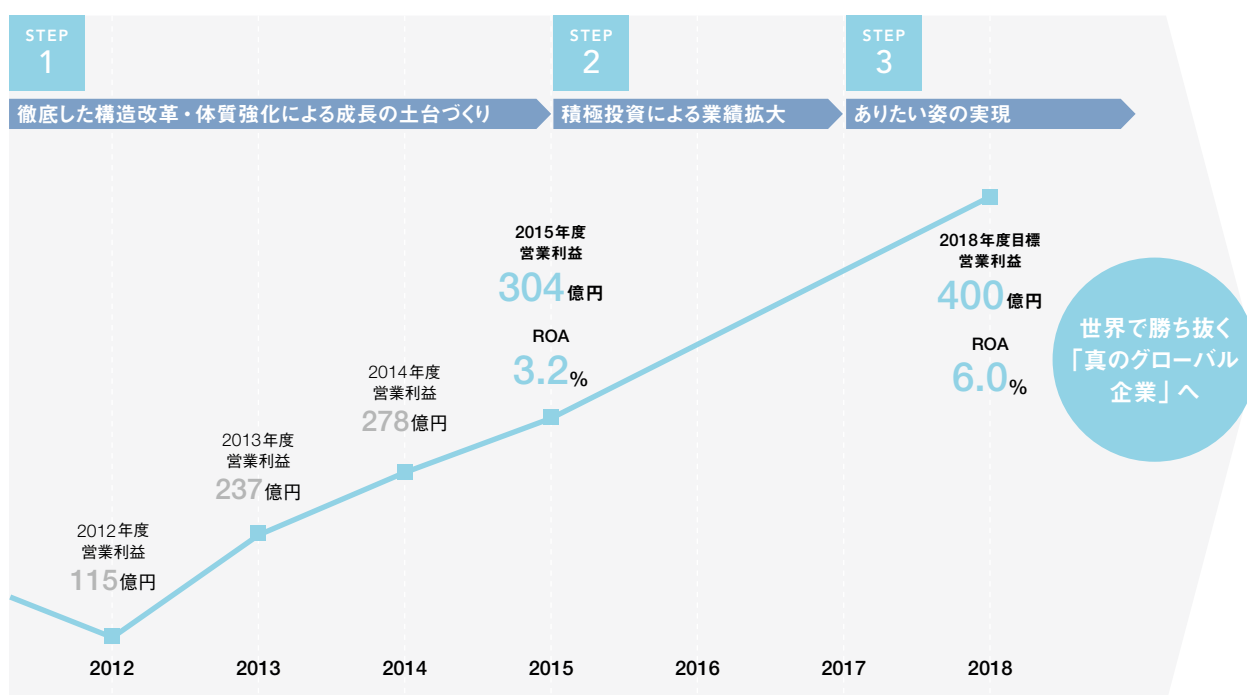
#### 課題への対応

1. 徹底した体質強化／製造力の強化
2. 事業成長に向けた積極的投資とマーケティング力の強化
3. 製品・事業の選択と集中
4. 人の生産性改善と人材力強化

#### 具体的戦略を実現するCSR上の取り組み

1. 環境配慮型製品の開発・製造
2. 人材の育成
3. ダイバーシティへの対応
4. 地域社会とのより良い関係性の構築

#### 中期経営計画のステップイメージ



シチズングループの  
CSV<sup>\*1</sup>を具現化し、  
社会課題を解決。  
市民に愛され、  
「信頼」される企業を  
目指します。



## さらなる成長を実現するステージへ

2013年度からスタートした中期経営計画「シチズングローバルプラン2018」は前期の3年間を終え、2016年度から後期の成長ステージに突入しました。前期の3年間では製造会社を統合するなど徹底した構造改革・体質強化を掲げて取り組んできました。この成果が収益等の結果に表れているかという点、まだまだです。後期の3年間はさらなる体質強化に取り組みながら、積極的なマーケティングを行っていきます。併せて取り組みたいのが、グループ企業に「横串」を通すことです。人材やインフラなどをより効率的に運営し、グループ力を高めていきたいと考えています。そのため、2016年の10月にシチズンホールディングスは事業持株会社・(新生)「シチズン時計」に移行する予定です。スピード感をもってグループ機能を高め、結束力を強めていきます。

## シチズンのCSV<sup>※1</sup>の取り組みの一つの答え

シチズン時計は2016年3月に、時計業界で初めて、エシカル<sup>※2</sup>な時計『CITIZEN L』を発表しました。この時計は、美しいデザインを提供するだけでなく、マニュアルファクチュールであるシチズンだからこそできる、人や社会への思いやりをもったサステナブル<sup>※3</sup>な時計です。環境や人権に配慮し、紛争鉱物への対応やCO<sub>2</sub>排出量を公表するなど透明性を確保しています。『CITIZEN L』のような倫理的な製品を選択することが、「社会課題の解決につながる」という新たな価値観を提案しています。

お客様に満足していただくだけでなく、それが社会課題への気づきや解決に結びつき、企業の利益にもつながる。まさにシチズンが目指すCSVの一つの答えなのです。また、構想の段階からCSVを目指した女性従業員によって立ち上げられたプロジェクトという意味でも、非常に画期的です。

『CITIZEN L』はシチズンの企業姿勢を具現化したものです。まだ1ブランドでの取り組みですが、今後はシチズンが培ってきた各事業の強みを活かしながら、グループ会社全体でCSVの取り組みを推進していきます。

## ダイバーシティは成長に必要不可欠な要素

2016年3月、シチズングループでは初となる女性拠点長が誕生しました<sup>※4</sup>。シチズンでは、女性の正社員比率が一定水準にあり、育児休業後の復職率も高いなど、環境の整備はある程度整ってきています。ただ、過去の女性採用数が少なかった関係もあり、女性管理職比率は高くはないことを課題と捉えています。このため、2021年3月末までには、管理職に占める女性比率を7%以上とすることを目標として、キャリアプランの構築、女性活躍に向けた職場風土の醸成、社内の制度改革などのさらなる環境の整備を行っていきます。その中で、女性拠点長が誕生したのは、社内に非常に良い影響を与えると確信しています。

シチズングループは今後も引き続きダイバーシティを推進し、人材の多様化による化学反応を起こしながら成長していく会社を目指していきます。

## 市民に愛され「信頼」される企業へ

シチズングループは、真のグローバル企業として、企業価値を高め持続的に成長していくことを目指しています。そのためにも、企業理念と企業行動憲章を基盤として、常に変化する社会において、社会課題にアンテナを張り、社会やお客様とのコミュニケーションを密にして、お客様が求めることの半歩先を提案し企画開発を行います。そして、社会と共に発展し続ける。それが、シチズングループのCSVの考え方であり、これをさらに展開していくことで、市民に愛され、「信頼」される企業を目指していきます。

2016年6月

シチズンホールディングス株式会社  
代表取締役社長

戸倉敏夫

※1 CSV：Creating Shared Value

本業によって社会課題を解決するために、共有価値を創造していく活動

※2 エシカル：倫理的な

※3 サステナブル：持続可能な

※4 シチズングループ初の女性拠点長：

シチズンウオッチオーストラリアの代表取締役会長

# CITIZEN *L*



## エシカルな モノづくりへの挑戦

～より良い未来のために今できること～

エコ・ドライブやスーパーチタニウムといった  
環境と人にやさしい製品を作り続けてきたシチズンでは、  
さらに CSV の取り組みを進め、エシカルな時計づくりに挑戦しています。



## エシカル・スピリットに共鳴した時計づくりへ

シチズンは、考えます。

製品を通じて、もっと社会的な課題の解決につながる取り組みができないだろうか？

この問いへの、一つの答えがエシカルなモノづくりです。

エシカルとは、さまざまな社会課題を解決しようとするための

倫理的なアプローチをする仕組みを指し、

自然環境への配慮はもちろん、労働環境改善や開発途上国の貧困問題の解決、

フェアトレードなど、人権や社会規範に配慮した生産・流通・消費を実現する取り組みです。

シチズンでは、こうしたエシカルなスピリットに共鳴し、

新たな価値を提供する時計を誕生させました。それが、新感覚ラグジュアリーウォッチ

『CITIZEN L Ambiluna』です。



## 「勇気ある選択」に応える、新感覚ラグジュアリーウォッチ

シチズンは、考えます。

美しいものは、美しいマインドから生まれると。

表面を贅沢に飾るためではなく、製品が生まれる背景にあるストーリーの豊かさや、

人や社会への思いやりがあること。

そして時代を超える普遍的に美しいデザインであることが、

シチズンが捉える21世紀のラグジュアリーです。

今、ものを買うときに価格だけではなく、新たな価値で選ぶ人が増えています。

例えば、動物実験をしていない化粧品、紛争鉱物を使っていないジュエリー、

オーガニックコットンを使ったファッションといったように、人や社会、

自然環境に配慮したサステナブルな取り組みがあることが選択肢となってきているのです。

光があれば動き続けるエコ・ドライブを搭載し、

エシカルな精神を取り込み、もちろん美しさも兼ね備えた時計

『CITIZEN L Ambiluna』は、女性たちの「勇気ある選択」に応えます。

## シチズンが今できることの全て、CSVの集大成として

シチズンは、考えます。

未来をより良いものにするために、今できることは何か。

優れた製品を作ること、売れる製品を作ること、

企業として当然のことですが、それは同時に、

地球環境や人や社会に対してやさしいものでなければなりません。

企業価値を高める活動と、社会的な課題を解決する取り組みは、同じベクトルを向いています。

『CITIZEN L Ambiluna』は、シチズンが「未来をより良いものにするために、

今できること」を全て結実させた時計。

この製品に込めた想いとモノづくりの過程こそ、CSVの集大成であり、

これからより良き未来に向けた歩みを続けていきます。



## ▶ CITIZEN Lのエシカルコミットメント



### 製品成分表の公開

時計を構成する主要成分とその含有量の公開



### CO<sub>2</sub>排出量の公開

時計業界初 第三者機関による認証<sup>※1</sup>



### DRCコンフリクトフリー<sup>※2</sup>を宣言

「紛争鉱物」利用根絶への強い意志



### 取扱説明書スリム化

デジタル化による紙使用量の削減



### サステナブルな時計パッケージ

“再利用”可能な時計パッケージの制作

<sup>※1</sup> (一般社団法人)産業環境管理協会によるCFPプログラム認証  
<sup>※2</sup> 紛争鉱物産出国における紛争にかかわる鉱物以外の材料を使用

# シチズングループの価値創造プロセス

シチズングループの掲げる企業理念「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。

シチズングループの持つさまざまな資本を投下し、

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で展開しています。

この活動の中で、「お客様」「社会」「従業員」へ

新たな「価値」を創出し、持続可能な発展を目指します。

## 蓄積した強み

シチズンが投下する資本

### 財務資本

株主・投資家の  
皆様からの資金等

### 製造資本

小型精密加工技術、  
環境負荷低減、  
自社開発製造装置

### 知財資本

事業の競争優位性  
ブランド力向上

### 人的資本

未来発明家、  
匠（技術・技能）、  
永遠の改善者

### 社会・ 関係資本

全てのステークホルダー  
との関係、  
CSR調達、社会貢献

### 自然資本

安全・安心な原材料、水

企業理念

企業行動憲章

## バリューチェーン

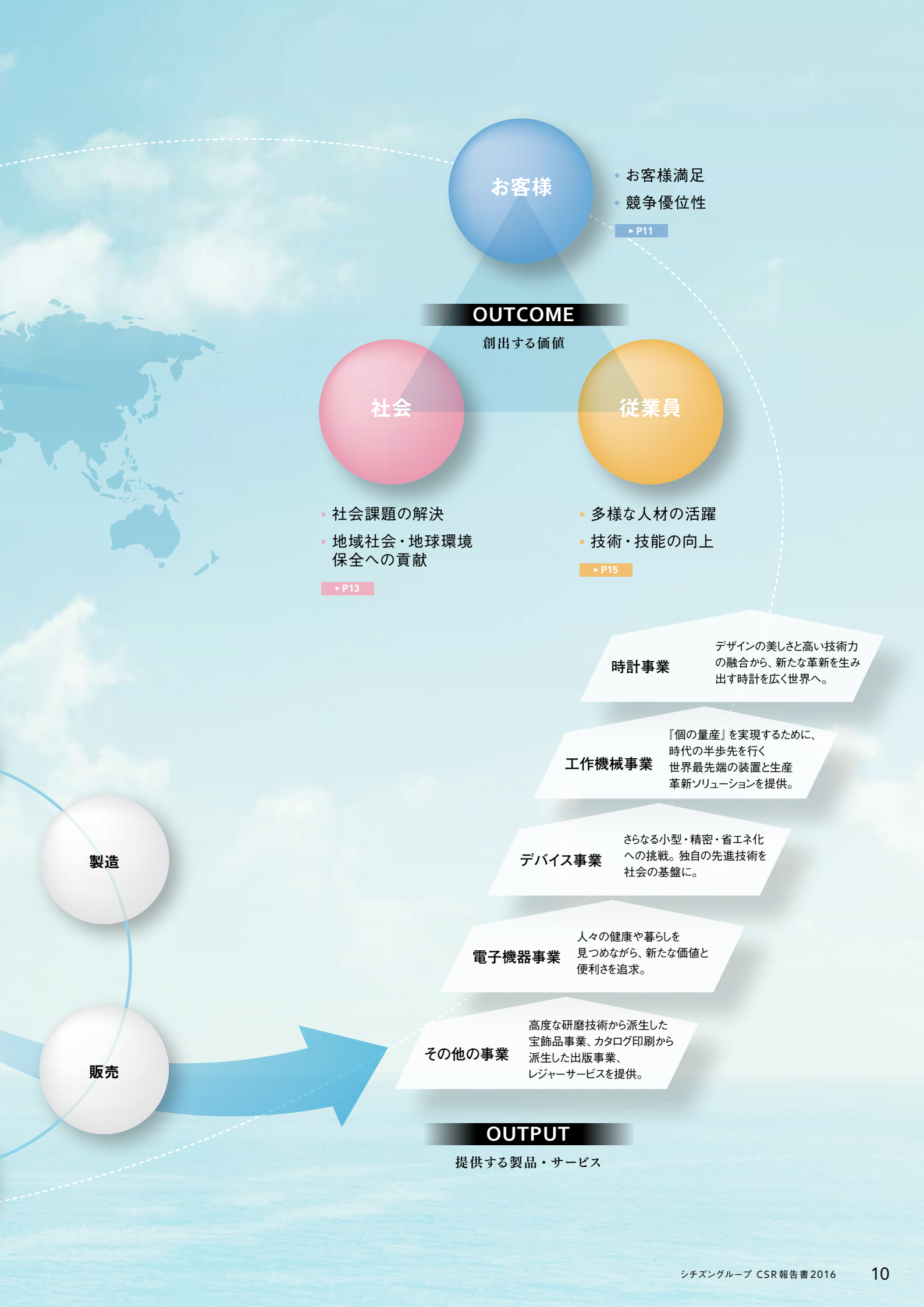
調達

設計  
デザイン

時計のDNAを  
継承した  
事業活動

研究開発

アフター  
フォロー



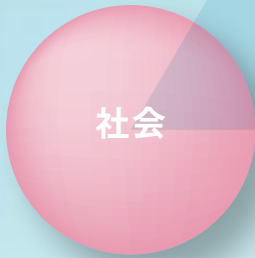
お客様

- お客様満足
- 競争優位性

▶ P11

## OUTCOME

創出する価値



社会

- 社会課題の解決
- 地域社会・地球環境保全への貢献

▶ P13



従業員

- 多様な人材の活躍
- 技術・技能の向上

▶ P15

### 時計事業

デザインの美しさと高い技術力の融合から、新たな革新を生み出す時計を広く世界へ。

### 工作機械事業

『個の量産』を実現するために、時代の半歩先を行く世界最先端の装置と生産革新ソリューションを提供。

### デバイス事業

さらなる小型・精密・省エネ化への挑戦。独自の先進技術を社会の基盤に。

### 電子機器事業

人々の健康や暮らしを見つめながら、新たな価値と便利さを追求。

### その他の事業

高度な研磨技術から派生した宝飾品事業、カタログ印刷から派生した出版事業、レジャーサービスを提供。

## OUTPUT

提供する製品・サービス



製造



販売

お客様

社会

従業員

# お客様へ 提供する 価値

シチズングループは、お客様の声に耳を傾け、技術主導の製品開発だけではなく、お客様と共に新たなニーズに応えるための価値創造をご提案することで、良きパートナーとして共に進化する存在であり続けることを目指しています。それがシチズングループのCSVであると信じています。



## ▶ 製造業に新たな価値を提供するソリューション

シチズンマシナリーでは、蓄積した機能+技術ノウハウとICT※1やIoT※2を融合し、さまざまなソリューションの集合体である、alkappysolution(アルカプリソリューション)を提供しています。

これは、1980年代に提唱されていた「工場の中はできる限り無人化・自動化する」という流れに反し、シチズンマシナリーの「人は効率化のための道具ではなくより良いモノを生む創造の主体であり、人は工場にいないと存在しない」という『有人化工場』宣言(1990年CFA※360)から育まれてきたものです。

この『有人化工場』の発展として、通常のものづくりによる価値だけではなく+αの価値をお客様と共有する『感動価値』生産(2000年CFA70)の提唱を経て、2015年のCFA85では『個の量産』(いろんな一つを、たくさんつくる)のコンセプトを掲げました。それを支えるのがalkappysolution

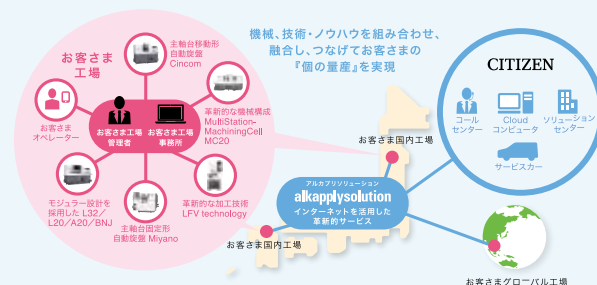
です。ICTインフラの進化もあり、いわゆるe-ラーニングや「機械状態の見える化」、そしてクラウドでのプログラム作成支援などを実現させました。

今後もお客様とのパートナーシップを強化し、お客様の課題に応え続けることで、世界のものづくりの進化に貢献していきます。

※1 ICT: Information & Communication Technology

※2 IoT: Internet of Things

※3 CFA: Citizen Factory Automationの頭文字で、工場の自動化に向けたシチズンが考える金属加工工場の近未来像を提示するイベント名



## ▶ 光の質を追求した製品開発

シチズン電子は、2003年から照明用LEDの製造・販売を行っており、明るさと環境負荷低減を実現するさまざまな技術を開発してきました。

近年では、消費電力や効率性、明るさといったご要望だけでなく、「光の質」という付加価値へお客様のニーズは変化しており、自然光に近く色再現性に優れた高演色LEDや、照射物を鮮やかに照らす高彩色LEDなど、物体のディテールやトーンを意識した製品づくりが求められています。

こうしたお客様のご要望をしっかりと聞き入れ、さらに「光の質」という価値を追求していきます。



北口本宮富士浅間神社「富士山大鳥居」

## ▶ お客様のご要望にお応えし、新たな複合加工機の開発に挑戦

シチズンマシナリーでは、Cincomを中心として医療部品への対応を行ってきましたが、血管を広げるためのステント等の微細加工に対しては課題がありました。

そこで従来の自動旋盤に、微細加工に適したレーザー装置を搭載したハイブリッド複合加工機を世界に先駆け開発しました。

切削とレーザー加工を1台の機械で行うことにより、ステントや内視鏡用の鉗子(かんし)など精度の高い加工が可能となります。これで造られた医療機器は患者さんの体の負担を軽減することができます。

高額になっても、工程別に機械を導入するよりも安く、省スペース化にもつながり、設備費の削減や生産性アップに貢献します。

システムインテグレーター機能を持つ技術商社と連携し、お客様と協働しながら潜在ニーズに応える技術を開発し、共にさらなる価値創造を目指していきます。



お客様

社会

従業員

# 社会へ 提供する 価値

シチズングループは製品が社会に与える影響を鑑み、社会課題の解決や地球環境保全への貢献を常に意識した研究・開発を進めています。製造における環境負荷低減だけでなく、広告・販売における新たなブランディングにより、社会へ価値を提供することでさらなる企業価値の向上を目指しています。



## ▶ 「Because I am a Girl」キャンペーンに賛同

シチズン時計は、国際NGOプランが推進する途上国の女の子や女性を支援する「Because I am a Girlキャンペーン」に賛同し、2013年よりシチズン『xC(クロスシー)』の売上の一部を寄付するなど支援しています。

この活動は、商品の広告や販売を通じて多くの方に社会課題を認識していただくだけでなく、時計を購入していただくことで自ら行動するきっかけづくりになると考えています。

2015年に集まった寄付は、「パキスタンにおける女の子のための教育プロジェクト」や「マリにおける女性の生計向上プロジェクト」に有意義に活用されました。

今後もこの活動を通じ、社会課題解決に向けた参加を促していくと同時に、社会に価値を提供するブランドの確立を目指し、さまざまな取り組みを推進していきます。



Because I am a Girl × xC  
<http://citizen.jp/product/xc/girl/index.html>

## ▶ CSR 調達の推進と紛争鉱物問題への対応

シチズングループは、「シチズングループ企業行動憲章」及び「国連グローバル・コンパクト」の精神に基づき、人権・労働・環境・腐敗防止などの社会課題に配慮しています。

シチズン時計及びシチズン電子では、CSR調達ガイドラインを定め、お取引先に対しては人権・環境・倫理等について、サプライヤーに対しては要請事項を明確化し展開しています。また、コンゴ民主共和国及び隣接国で採掘されたことが明らかである4鉱物（タンタル・錫・タングステン・金）（以下、紛争鉱物）に関して、顧客からの調査依頼に対し、製品への紛争鉱物の含有有無を調査し報告しています。

また、お取引先に紛争鉱物の不使用を要請し、最終的には武装集団の資金源を断つことを目標としています。WEBサイトにもこの紛争鉱物に対する取り組みを掲載しています。



©Amnesty International  
コンゴ民主共和国のコバルト鉱山で鉱石の選定をする子どもたち

## ▶ エコ・ドライブ（光発電技術）40周年

1976年にシチズン時計が世界で初めてアナログ式光発電時計を発売してから、2016年で40年を迎えます。わずかな光でも時計を動かし続ける技術「エコ・ドライブ」の名前には、「人・社会・環境にやさしく、ずっと動き続ける」という意味が込められています。

定期的な電池交換を必要とせず、無公害のクリーンエネルギーを動力とする「エコ・ドライブ」は環境面でも評価され、日本では1996年に腕時計として初めてエコマーク商品に認定されました。また、2014年には、「エコ・ドライブ」製品の普及を通じ、消費者のエコ・環境向上に貢献したことが

評価され、「エコマークアワード2014」において、時計業界で初めて最高賞である金賞を受賞しました。

環境に配慮した「エコ・ドライブ」のモノづくりが社員の意識を変え、環境保護への取り組みや、協賛、慈善活動へとつながっています。



お客様

社会

従業員

# 従業員へ 提供する 価値



シチズングループは、従業員の成長こそ企業価値向上の大前提であるという考えに基づき、自らのキャリアを向上する従業員の教育訓練を行っています。

技術の向上だけでなく、従業員が人間的に成長できる企業風土を構築するべく、管理職、一般社員の区別なく、活発なコミュニケーションが図れる場を提供しています。





## ▶ QC 検定全員取得への挑戦

2013年10月のシチズン時計マニュファクチャリング発足以降、全従業員のプロ化に向け、品質管理検定(QC検定)の「取得率100%」を目標にした人材育成に取り組んでいます。

また、契約社員に向けた社内検定制度も立ち上げ、グループ全体でのレベルアップを推進しています。

3年目にあたる2015年度は「取得率80%」まで辿り着くことができました。社内検定制度については、中国の広州務冠電子有限公司でも積極的に実施しており、2016年

4月には社内検定4級の取得率100%を達成しました。

今後は、取得した資格をどう業務の中で活かしていくかが大きな課題になります。引き続き「全従業員プロ化」に取り組む、「世界一優良なる時計製造工場の実現」に向け、グループ一丸となって挑戦し続けていきます。



## ▶ ダイバーシティと女性の活躍推進

シチズンでは、ダイバーシティを推進し、積極的に環境づくりを進めていくことを戸倉社長が宣言しています。

ダイバーシティとは、多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮することで、組織の成果を最大化することです。一人ひとりが強みを活かして生き生きと働くことで、人材が育ち経営目標を達成することができます。

シチズンホールディングスでは、意識改革のための取り組みとして外部講師をお招きし、無意識の偏見や思い込みを自覚することの重要性や、女性従業員の活躍が企業にメリットをもたらすことなどについてご講演いただきました。

参加者からは、「受け入れ難いという偏見は自分自身にもあると目からウロコの思いだった」、「重要かつ長期的テーマであり、広く周知してほしい」などの感想が寄せられ、ダイバーシティの重要性を自分のこととして捉える場になりました。

今後は、女性活躍推進法への対応などを含めた、具体的な取り組みを行っていきます。



## VOICE

### シチズン初の女性拠点長の誕生

シチズンは女性にとって働きやすい社風だと感じますが、これからのダイバーシティの推進には、女性という観点だけではなく、国籍や中途入社、家族の介護など、働きやすさの仕組みの多様性への対応が重要になってくると考えます。また、女性に限らず、自分が今どのような能力を持ち、どう成長していくべきかを把握する仕組みが必要だと思います。

さまざまな困難に直面しても、各自それぞれが自分としてのビジョンを持ち続けることで、チャンスやタイミングが巡ってくるのではないのでしょうか。人に対しては、常に尊敬や感謝の気持ちを心がけることにより、将来の仕事につながっていくものと思っています。

これからはCWAの拠点長として今までとは責任の重さが違います。当然プレッシャーはありますが、チャレンジしていきたいと思っています。

シチズンウォッチ オーストラリア (CWA)  
代表取締役会長  
高橋 志織



# シチズングループのCSR

## ▶ 国連グローバル・コンパクト※の支持

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目指しています。国連が提唱するグローバル・コンパクトに2005年より参加し、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、的確に伝え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。



### 国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	原則1： 人権擁護の支持と尊重 原則2： 人権侵害への非加担
労働	原則3： 結社の自由と団体交渉権の承認 原則4： 強制労働の排除 原則5： 児童労働の実効的な廃止 原則6： 雇用と職業の差別撤廃
環境	原則7： 環境問題の予防的アプローチ 原則8： 環境に対する責任のイニシアティブ 原則9： 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10： 強要や賄賂を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

※ 国連グローバル・コンパクト：各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組み。10原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて活動を展開することが求められています。

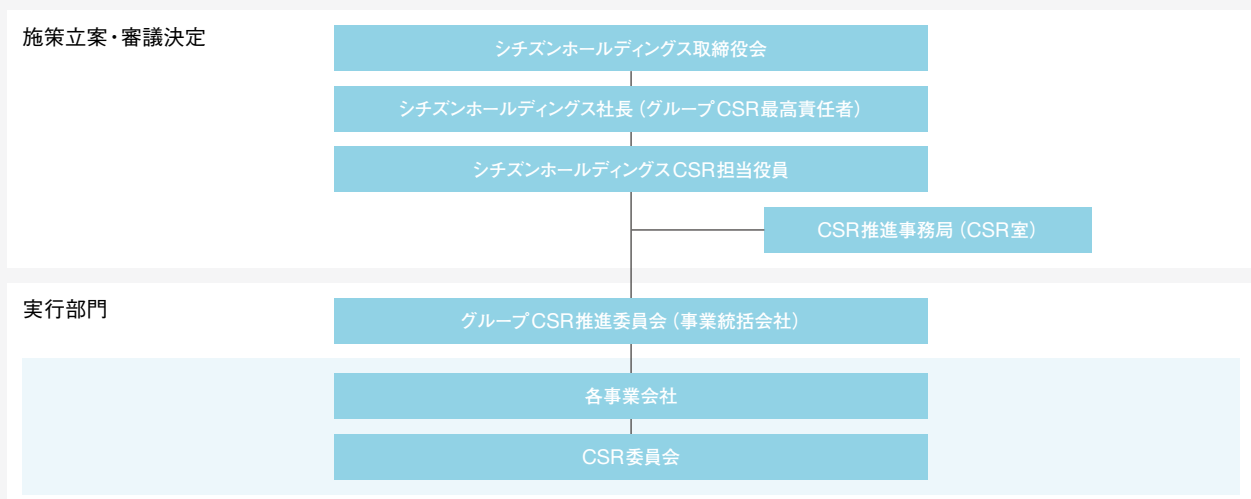
## ▶ CSR推進体制

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し、担当役員を委員長としたグループCSR推進委員会を設置しており、CSR室が事務局を担当しています。

グループCSR推進委員会では、グループの方針策定や施策の立案・実行推進などを行っています。また、グループ各社のCSR推進や活動の充実を目指したセミナーやCSR教育なども行う一方、毎年「CSR意識調査」を、役職

員を含めた全従業員に行い、CSR活動の評価、課題の抽出も行っています。

### CSR推進体制図



## シチズングループ企業行動憲章

### シチズングループ企業行動憲章

シチズンは、“市民に愛され市民に貢献する”企業理念のもと、

- 1 安全、品質、環境に十分配慮した製品とサービスを顧客に提供します。
- 2 商取引においては、公正、透明、自由な競争を行い、また政治、行政とは健全な関係を保ちます。
- 3 広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を積極的かつ公正に開示するとともに、適切な情報管理を行います。
- 4 環境問題は人類共通の課題であり、また企業の存在と活動に必須の経営課題であることを認識し、自主的、積極的に取り組みます。
- 5 良き企業市民として、地域社会との共生を大切に、社会貢献活動に努めます。
- 6 安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、従業員の能力、活力を引き出し、人格、個性、多様性を尊重します。
- 7 反社会的勢力及び団体には、毅然たる態度で対応します。
- 8 海外においては、その文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献するよう努めます。
- 9 グループ各社の経営トップは、本憲章の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、関連企業や取引先に周知します。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図ります。

この企業行動憲章を遵守するために、会社と従業員は、不断の努力を行います。万一、本憲章に反するような事態が発生したときは、会社は自ら問題解決と再発防止にあたり、社会に対して適切な報告を行います。また、権限と責任を明確化した上で厳正な処分を行います。

発効日2007年4月6日

シチズングループ経営戦略会議にて制定

### 従業員向けCSRセミナーの開催

第9回CSR意識調査で従業員から寄せられた「ISO26000について理解を深めたい」との声に応え、シチズンホールディングスでは、外部講師をお招きし「ISO26000とCSR活動のあり方、統合報告」についてご講演いただきました。参加者からは、「いかに日頃のCSR活動の質を高めていくかが課題であり、自部署の役割を改めて考えさせられた」「企業活動全般の信頼性の担保として、機関投資家などが非財務情報公開に注目しているという点が興味深かった」などの感想が寄せられ、持続可能な社会の発展と事業活動とのかかわりを考える機会となりました。



セミナーの様子

## 消費者課題

シチズングループは、お客様の課題を解決し、より豊かな生活をお手伝いする製品を提供しています。シチズングループで製造される製品は、安全、品質、環境に十分配慮されており、また、製品を販売して終わりではなく、万全のサポートとアフターフォローによって、お客様との長期にわたる関係づくりにも取り組んでいます。

### ▶ お客様にロイヤルカスタマーになっていただくための活動

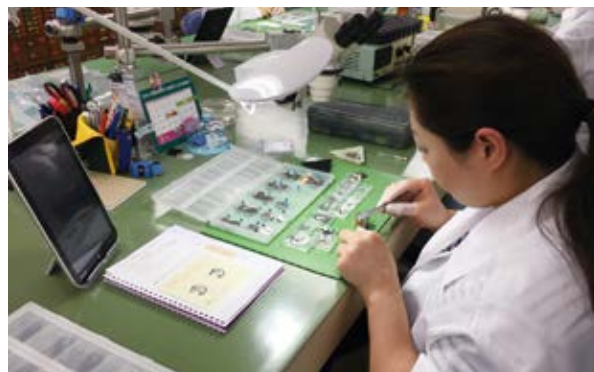
シチズン時計では、顧客経験価値\*向上を目指した取り組みを推進しています。

シチズンカスタマーサービスでは、お客様の大切な時計の修理やメンテナンスに迅速かつ丁寧に対応することで、お客様にお応えしています。

また、世界のどこでも、安心して同一水準のサービスが受けられるようサービス体制の充実にも取り組んでいます。

ロイヤルカスタマーになっていただけるよう、今後もお客様との関係構築に取り組んでいきます。

\* 顧客経験価値：製品の機能や性能といった物理的な価値だけでなく、製品購入やサービス利用などの接点において、お客様に感動や良い印象を受けていただく価値のこと



シチズンカスタマーサービス

### ▶ 車載用途で安心・安全に貢献 (LCOS\*モジュール)

シチズンファインデバイスの強誘電性液晶パネルは、従来品に比べ応答性が高いという特徴があります。高解像度・高精細・高輝度表示が可能で、回路は全て液晶セルの中に作り込めるため小型軽量になります。

車のヘッドアップディスプレイへの応用では、フロントウィンドウに時速・ウィンカーなどの重要情報を映し出します。視線を変える必要がないため、セーフティドライブにつながり、より安全・安心な社会づくりに貢献します。

\* LCOS: Liquid Crystal on Silicon



開発段階のディスカッション

### ▶ お客様の“真の声”を聞き、課題を解決

健康機器商品を扱うシチズン・システムズでは、お客様相談室に寄せられる声の7割がご年配の方からのお電話です。その対応には、より一層の思いやりやおもてなしの心で接することが大切で、そうしていただいた“真の声”の蓄積は、お客様の課題を解決する新製品開発の源泉として活用されています。

2015年10月に発売した体温計『CTE707』は、こうした“真の声”に応えるために開発されました。これからも期待を上回る“感動”を提供できるよう、お客様満足度の向上に取り組んでいきます。



お客様相談室

# 公正な事業慣行

シチズングループは、持続可能な事業活動を推進すべく、商取引においては、公正、透明、自由な競争を行い、政治、行政とも健全な関係を保っています。知的財産活動については、第三者の知的財産権を尊重し、重要な顧客価値を創造する知的財産の保護と活用に努め、シチズンブランドを保護するとともに競争優位性を獲得する知的財産戦略を推進しています。

## ■ 事業の競争優位を確保する知的財産活動

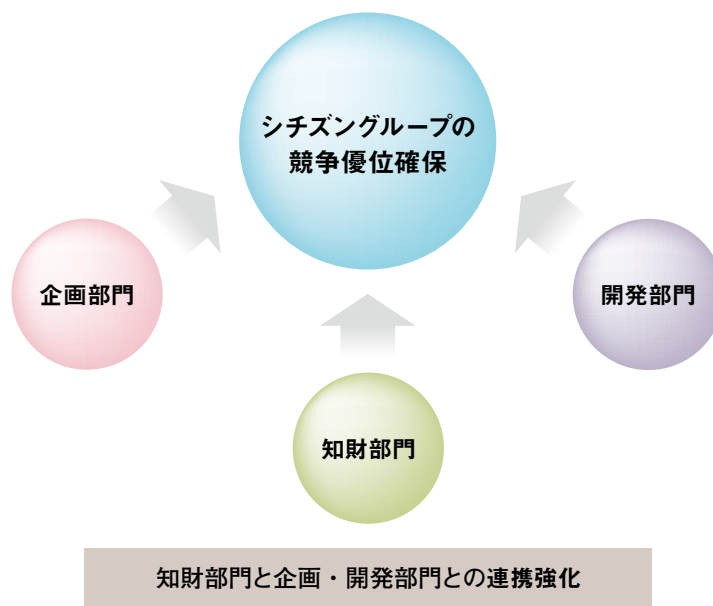
シチズングループでは、他社の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めています。また、自社のコア技術及びその周辺技術等の知的財産権を取得して競合他社に対する参入障壁を構築するとともに、第三者による知的財産権の侵害に対しては、毅然とした態度で対抗措置を講じています。

知的財産活動で最も重要なのが、企画・開発・知財

部門が三位一体となり知的財産活動に取り組むことです。企画の段階で既に他社の知的財産権の障壁があれば、それを早い段階で知的財産部が発信し別の方向性へ舵を切ることができます。すなわち、舵を切った方向で自社に有利な知的財産権確保の可能性を高めます。

そのためにも、知的財産の情報提供の質をさらに高める仕組みの構築に、スピード感をもって取り組んでいきます。

### 企画・開発・知財部門の三位一体の知的財産活動



## ■ 適正なお取引をするために

シチズングループの事業は、バリューチェーンのあらゆる段階で多くのビジネスパートナーに支えられており、全てのビジネスパートナーとの協働なくして事業のサステナビリティを実現することはできません。

発注者と受注者の双方がWin-Winの関係を構築していくことを目的として、グループ用の「適正取引ガイドライン」を作成しました。具体的な望ましい取引方法を紹介しているので、この事例を参考により良い交渉ができるようになります。

下請事業者との望ましい取引方法という観点から、取引方法を見直してみることも大切です。従来から行っている取引であっても、望ましい取引方法とは言えない場合があります。

法令や社会規範に沿った公正な取引を徹底するため、このガイドラインを用いて「下請法講習会」を行い、従業員へ周知徹底を図っています。

# 環境

環境問題は人類共通の課題であり、企業が取り組むべき最重要課題と認識しています。シチズングループでは、商品、サービスを通じた環境負荷の低減に取り組み、製造段階だけではなく、お客様が使用される段階でも環境負荷を低減できる施策に積極的に取り組んでいます。

## シチズングループの環境政策～環境経営の強化を目指して～

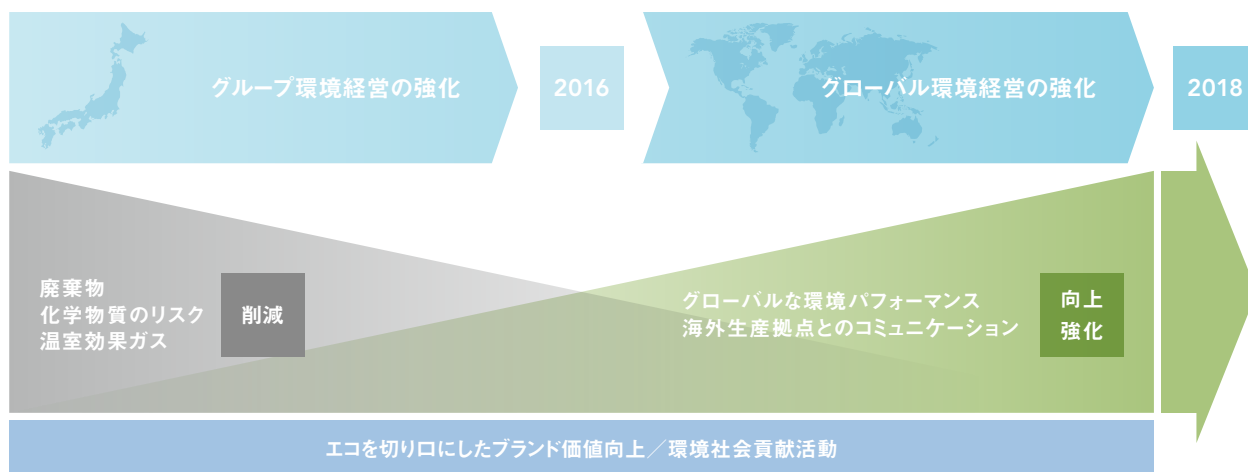
グローバルな視点による環境経営の強化を目指し2013年に策定した「シチズングループ環境中期計画2018」は、前半3年間で国内を中心とした「グループ環境経営の強化」、後半3年間で「グローバル環境経営の強化」とし、「シチズンエコ・アクション100」と呼ばれる活動プランのもと、活動プランを推進しています。

2015年度は、中期計画前期のまとめとして、国内では改正ISO14001対応を機に2017年度の認証取得を目指して、経営と環境の一体化を推し進めるグループ分科会を立

ち上げました。今後は環境マニュアルをグループ統一とし、トップマネジメントによる効率的な環境マネジメントシステムへの改善を進めています。海外については、海外拠点の環境パフォーマンス実績や取扱化学物質リストの把握を行い、2016年度の環境目標策定を進めるなど、グローバルな中期計画後期目標に向け土台づくりを進めました。2016年度はさらに国内のガバナンスの足場を固め、グローバル展開を推し進めます。

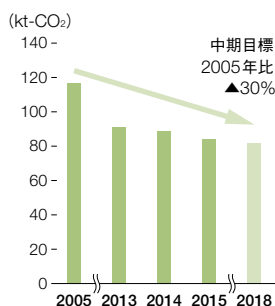
### シチズングループ環境中期計画2018

#### 環境経営の推進

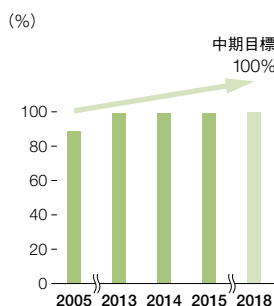


### 2015年までの国内実績と中期目標

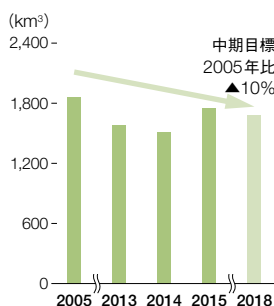
#### 温室効果ガス排出量



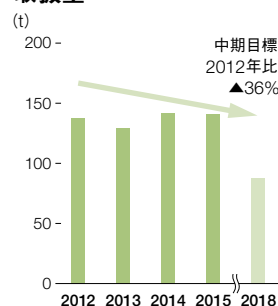
#### 再資源化率



#### 水使用量



#### PRTR法対象化学物質取扱量



## ■ 具体的な取り組み成果

### 時計製造工場でのCO<sub>2</sub>排出量削減

シチズン時計マニュファクチャリングは、2015年度の環境目標の一つにCO<sub>2</sub>の排出量削減を掲げ、国内主要5工場を中心に使用エネルギーの約91%を占める電力の削減活動に取り組みました。工場ごとに年度計画を立て、計画的に照明灯具のLED化、高効率な空調機器・コンプレッサーへの入替え、台数制御システムの導入など付帯設備の高効率化を図るとともに、製造現場では、コンプレッサー接続装置のエアリーク総点検の実施と対策、作業に最適な空気圧の調査と調整、グリーンカーテン設置など地道な活動を進めてきました。その結果、2015年度は2014年度と比較しCO<sub>2</sub>排出量6.6%、量として2,131t-CO<sub>2</sub>削減することができました。国内シチズングループ総CO<sub>2</sub>排出量の約1/3を排出する会社として、今後も活動を進めていきます。

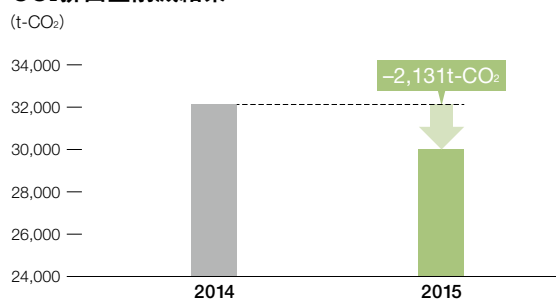
### グローバル環境経営の強化に向けて

2014年のISO14001「グループ統一認証」体制後、統括会社メンバーとグループ環境事務局が合同で海外生産拠点の現地調査を行い、各拠点の環境マネジメント実施状況と環境パフォーマンスの実態を把握するとともに、現地スタッフとのコミュニケーション強化を進めました。今後も活動の核となる統括会社及び海外グループ会社のマネジメントスタッフと共に、国内だけではなく海外も含めた真のグローバル環境体制の構築に向けた活動を進めていきます。



エアリーク点検

### CO<sub>2</sub>排出量削減結果



海外生産拠点の現地調査の様子

## 労働慣行

シチズングループは、安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、従業員の能力、活力を引き出し、従業員一人ひとりが生き活きと働き、ステークホルダーにとって真に価値のある会社を目指しています。さまざまな教育制度や研修を通じて、スキルの向上だけでなく、人としても成長できる環境づくりに取り組んでいます。

### ▶ 障がい者の活躍を支援

西鉄城冠利鐘表有限公司(中国)では現在13名の障がいのある従業員が製造現場でさまざまな役割を担い、一人ひとりが貴重な戦力として活躍しています。障がいのある人が障がいのない人と同様に、より能力を高めていけるよう作業方法の工夫や改善を行い、環境づくりに努めています。

障がい者雇用を法律で定められているからではなく、社会的公器の自然な責任として貴重な戦力の確保と考えています。全従業員が「障がい」とその多様性を正しく理解し、共に働く仲間の強みを活かし、一人ひとりが輝く、活気のある会社を目指しています。



さまざまな工夫がされた職場環境

### ▶ 活気ある職場づくり

西鉄城冠利鐘表有限公司(中国)では、従業員の意見に耳を傾け、共に手を取り合って競争力のある会社づくりを目指すため、工会\*とのコミュニケーションを強化しています。重要案件の協議にとどまらず、いつでも「意見・指摘」を言える環境を整え、この内容は工会と会社側で共有しています。

また、福利厚生を充実し、運動会やバスケットボール大会を行って交流を深め、お互いを理解し安心して仕事に取り組むための環境づくりに力を入れています。

\*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



バスケットボール大会

### ▶ 育ボスを考える会を開催

「育(イク)ボス」とは、部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児を両立しやすい環境の整備を考え、男性従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司のことです。

シチズン電子では、富士吉田市男女共同参画推進会議主催による「育ボス」に関する出前講座を実施し、育児経験者とその上司が、仕事と育児を両立しやすい環境整備について議論しました。育休取得の満足度は高い一方、日々の有休取得や残業管理への要望が多く、職場の現状と将来像を再認識する機会となりました。



「育ボス」講座



# 人権

シチズングループは、国際社会の一員であるという自覚を持ち、海外においても、その文化や慣習を尊重し、あらゆる差別を排除することを目指しています。また、違いを受容し、人格、個性、多様性を尊重し、さらに、その多様性を強みに変える企業風土を構築することで、さらなる企業価値の向上を実現する取り組みを推進しています。

## ■ ハラスメント防止の取り組み

シチズンホールディングス、シチズン時計、シチズンビジネスエキスパートの3社では、社会的な問題となっているセクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止に関する規程を2015年6月に策定しました。規程の策定と合わせ、9月にはハラスメント防止に対する理解と啓発、社内規程の徹底を図るため、顧問弁護士である三上安雄氏を講師にお招きし、「ハラスメント防止セミナー」を開催しました。セミナーは、課長職以上の役職者を対象に、日常業務の中で起こりやすいハラスメントの事例を中心とした具体的で実践的な内容としたことで、ハラスメント防止と社内規程について理解を深める機会となりました。

今後も継続的に取り組むことで、ハラスメント防止に



ハラスメント防止セミナー

対するより一層の理解と社内規程の徹底により、健全な職場環境の構築を図っていきます。

## ■ 人に配慮した企業運営

シチズングループはいち早くタイへ進出し、いくつかの製造拠点を構え、中国に次ぐ海外の主要製造拠点と位置づけ発展してきました。

シチズンマシナリーアジア(CMA)は、創立当時の2001年、現・シチズンマシナリーの中島社長が従業員3名からスタートさせました。現地採用では単なる労働力としか考えていなかった当時に、従業員をパートナーと捉え、人としての尊厳を大切にしてきた結果、日系企業の進出の模範となり、タイ国王から顕彰されました。

この伝統を受け継ぎ、現在でも定期的にイベントを開催する中で、チームワークの楽しさ・大切さを味わえるように、また主体的に行動できるように努めています。



CMAの従業員

## ■ 女性活躍推進法への対応

シチズングループでは、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、キャリア研修の充実を図り、ワークライフバランスを意識した働き方の改革など、さまざまな行動計画を策定しました。中でも、シチズンホールディングス、

シチズン時計、シチズンビジネスエキスパートの3社(2016年10月に合併・統合予定)では、管理職に占める女性比率の目標を2021年度までに7%以上と設定しました(2015年度は5.7%)。

## コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

シチズングループは「市民に愛され市民に貢献する」という企業理念のもと、良き企業市民として、地域社会との共生を大切に、社会貢献活動に努めています。また、事業を通じて社会課題に取り組み、国際社会の一員としての責任を果たし、地域と共に発展することで、持続可能な社会の構築に取り組みます。

### 次世代に夢をつなぐ活動

シチズングループは、地域社会への貢献として、地域の子どもや障がい者の方々に、モノづくりや働くことの楽しさを感じてもらうための講習会や職場体験、工場見学や工作教室などのイベントを多数開催しています。将来のシチズングループを担う人材として成長していただくだけでなく、次世代育成による日本のモノづくりの発展も目指しています。

シチズン時計マニファクチャリング東北北上工場では、岩手県北上市内の小学生を対象に、楽しみながら社会の仕組みを学ぶことを目的としたイベント「鬼っジョブ～北上おしごとパーク～」に2013年から参加しています。



熱心に取り組む子どもたち

今後も地域の子どもたちに時計やモノづくりに興味を持ってもらえるように、継続して取り組んでいきます。

### タイの工業学校に自動旋盤を寄贈

2015年8月、シチズンマシナリーアジア(CMA)は、多くの従業員が卒業したタイのサラブリ技術学校に当社製の自動旋盤を寄贈しました。

CMAでは以前より、自動旋盤の技能経験者の採用が困難であるという課題を抱えていました。これまでは近くに自動旋盤を所有し理論を学べる学校が無かったのですが、自動旋盤を寄贈することで将来有望な学生の採用機会が高まるだけでなく、高度な技術を持つ学生が増えタイの経済発展の一助になると考えました。これを機に、学校との間で研修生受け入れ制度も確立し、雇用機会拡大の取り組みも進んでいます。



寄贈式

今後も、事業を展開する地域社会と良好な関係を築き、シチズンブランドの価値向上に努めていきます。

## ■2015年度 シチズン・オブ・ザ・イヤー

「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毎年選定し顕彰しています。この賞は、社名のCITIZEN(市民)にこだわり、企業理念に沿った制度として1990年に創設されました。

これまで社会貢献、国際貢献、自己実現、人命救助、環境保護といった、さまざまな活動に取り組んだ79名(グループ)の方々を顕彰してきました。

シチズングループは、これからも「市民に愛され市民に貢献する」企業理念のもと、市民の皆様の良き活動を応援していきます。



2015年度シチズン・オブ・ザ・イヤー表彰式

### 2015年度受賞者

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

- ・病気や治療などで頭髪の悩みを抱える子どもたちにウィッグを無償で提供している  
特定非営利活動法人Japan Hair Donation & Charity
- ・多摩川の生態系を守るため観賞魚を預かる「おさかなポスト」を運用して10年の山崎充哲さん
- ・不登校や引きこもりの若者たちに寄り添い、自立や就労の支援に取り組む白石祥和さん

## ■シチズン卓球部の地域との交流会

シチズン卓球部は、創部50年の歴史と伝統のある企業チームであり、企業卓球スポーツのパイオニアとして常に日本のトップクラスで活躍しています。

卓球を通してスポーツの楽しさを伝え地域との交流を深めるために、シチズングループの拠点がある全国の都市で毎年卓球交流会を開催しています。2015年度にはシチズン時計マニュファクチャリング 東北北上工場のある岩手県北上市と、シチズン物流サービスのある埼玉県比企郡川島町を訪れました。参加者はトップレベルの技術に触れる貴重な機会とあって真剣に挑み、「今まで見たことがない技術を体験することができて、とても嬉しかった」と笑顔で話していました。



北上市での交流会

シチズン卓球部  
<http://www.citizen-tabletennisclub.jp/>

## 組織統治

シチズングループは、グループ各社経営トップの責任のもと、実効ある社内体制の整備に努め、企業倫理の徹底を図ります。また、企業の社会的責任を果たし、ステークホルダーに価値を提供するシステムを構築・実行し、説明責任を果たし透明性や公平性を担保するガバナンスの強化に努めます。

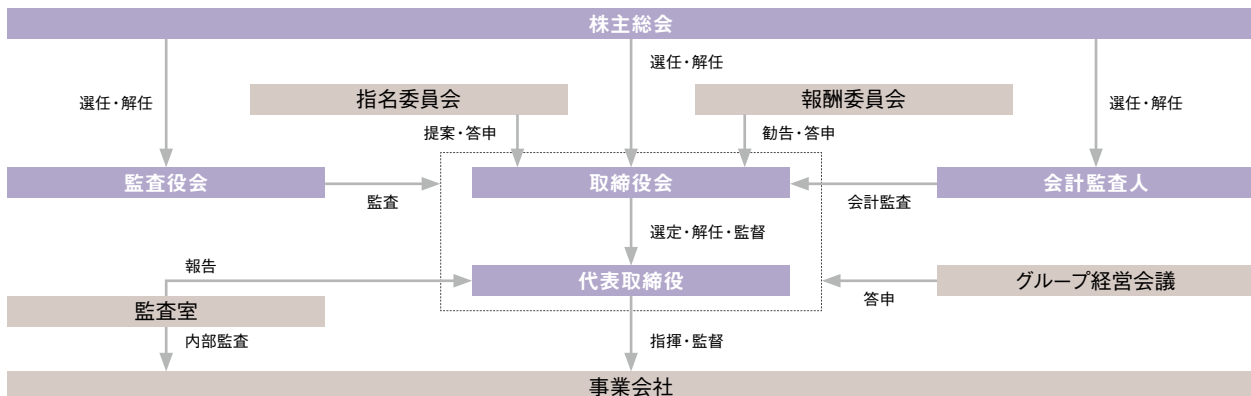
### ▶ コーポレート・ガバナンス

シチズングループは社名の由来である「市民に愛され市民に貢献する」を企業理念とし、地域社会はもとより地球環境と調和した持続的な企業活動を通して、社会への貢献とともに企業価値を向上させていくことに努めています。この企業目的を継続的に高めていくためには、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・ガバナンスの充実に向けての取組みを実施しています。

また、アドバイザリーボードとして、社外取締役と代表取締役社長で構成する指名委員会並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



### ▶ 会社の機関の概要

シチズンホールディングスは、事業内容に精通した取締役5名と独立性が高い社外取締役2名で取締役会を構成し、業務執行に関する決定と業務執行の監督を行っています。

また、監査役会制度を採用し、社外監査役2名を含む3名で構成しています。

経営の透明性を高めるために、任意の機関として、社外取締役が過半数を占める指名委員会及び報酬委員会を設置しています。指名委員会は、代表取締役、取締役社長及び取締役会長の選定に関する事項を審議し、取締役会に提案しています。報酬委員会は、取締役が受ける報酬等の方針及び基準に関する事項を審議し、取締役会に対して勧告等を行っています。

各監査役は、監査役会の定めた監査方針や監査計画に従い、取締役会、グループ経営会議等への出席、取締役等からの職務執行状況の報告や重要な決裁書類等の閲覧、業務及び財産の状況の調査等により取締役の業務執行の厳正な監査を実施し、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実に向けた取組みを行っています。

さらに、内部監査部門として監査室を設置し、年間監査計画に基づき、当社及び子会社の業務執行が適正かつ合理的に行われているかを監査しています。

これらの監査機関及び内部監査部門並びに内部統制部門は、相互に緊密な連絡を取り合っています。



## CITIZENの企業理念は CSRそのもの

社外取締役

小松 正明

### PROFILE

1969年株式会社資生堂入社。1996年セイドー・インターナショナル・フランス S.A.S取締役社長、その後、株式会社資生堂取締役執行役員、同社取締役執行役員専務を経て、2015年6月よりシチズンホールディングス社外取締役就任。

### シチズングループのガバナンスについて

日本企業の中では、シチズンホールディングスはコーポレート・ガバナンス(以下C.G.)が進んでいる企業であると言えます。9年前から社外取締役2名制を導入し、監査役会設置会社でありながら任意で指名委員会や報酬委員会を設置しているなど、非常に先進的な取り組みをしてきております。

しかしながら、シチズングループでは、C.G.の向上のため社外のステークホルダーに向けて説明責任を果たしているものの、グループ内(従業員)に向けての説明がまだ十分ではないと感じられます。十分な説明を行うことが従業員一人ひとりのC.G.に対する理解を深め、個々の意識を高めることに結びつくと考えられます。それにより、グループの成長につながる新しい挑戦を行うための求心力・結束力を高め、ひいてはC.G.の目的である企業価値の向上につながっていくと考えます。

### 多様化し進化するために

社会が多様化してきている中で、社内の組織やメンバーの多様化が進まなければ社会の動きから取り残され、淘汰されてしまうのは歴史が証明しております。

シチズングループにも多様化の波は押し寄せています。当然のことながら、今までも組織、仕事の仕組み、人材の活用等の多様化を推進されています。今後も人材の活用に関しては、職歴、経験や知識・技術はもとより性別、年齢、国籍など、より積極的に多様化を進めていく必要があります。

2016年4月に施行された「女性活躍推進法」もあり、多くの日本企業ではより一層、女性の活躍が期待されております。シチズングループでも今までの延長線上の対応ではなく、飛躍的な女性の活躍によって女性管理職の増加と共にグループの持続的な成長が実現していくものと確信しております。

### CSRの本質は企業理念の追求

CSRというのは、一言で言えば「信頼」だと思います。「信頼」が無ければ、どんな活動しても響きません。

CITIZENの企業理念である「市民に愛され市民に貢献する」というのは、「信頼」そのものとも捉えることができます。この素晴らしい企業理念と、そこから導き出されたシチズングループ企業行動憲章をしっかりと基盤において、従業員一人ひとりが自律的に行動していくことがシチズンのCSRを築いていくと思います。

私も社外取締役として社外の視点を忘れず、シチズングループの進化と成長のスピードを上げる一助となるべく努力していく所存です。

## ■ リスクマネジメント

リスクマネジメントについては、グループ全体の事業目的の達成、及び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、これに対応することによってリスクを適切に管理する活動を行っています。

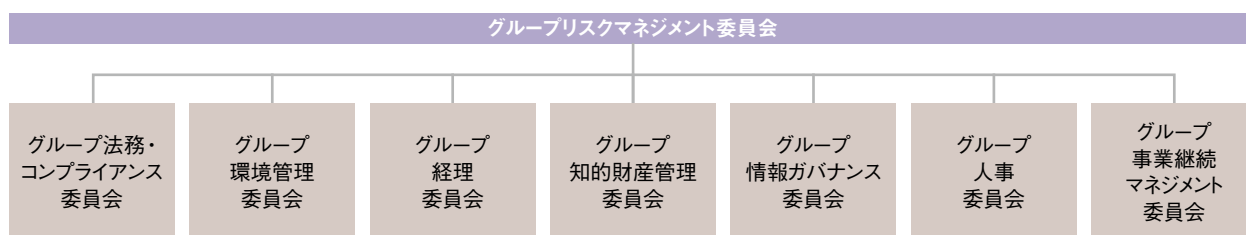
### リスクテーマ委員会

シチズンホールディングス社長を委員長とする「グループリスクマネジメント委員会」を設置し、グループ全体のリスクマネジメントの整備・運用・モニタリングを進めています。

社に担当役員及びリスク主管部門を配置し、グループ全体へのリスクマネジメント活動を支えるために主要なリスクテーマに応じてそれぞれグループ委員会を設置しています。

また、グループが直面するリスクテーマに応じてグループ本

### シチズンホールディングス リスクマネジメント体制



### クライシス対応

世界各地で発生しうる重大な危機（事件・事故、テロ、災害、不祥事等）に備え、グローバルでクライシスマネジメント体制構築に取り組んでいます。

に、本社への報告基準明確化、事案の重要性判断を行う緊急事態認定会議、及び具体的な対応を検討する危機対策本部の設置等を行い、事業及びステークホルダーへの影響を最小限に抑える態勢を整備しています。

迅速かつ適切に危機情報を収集・判断・開示するため

### 事業継続計画(BCP)

大規模災害等により経営リソースに甚大な影響を与え、事業が停止又は中断した場合、或いは中断する可能性が見込まれる場合に備え、事業継続に必要な体制や役割、対応手順等を定め、製品やサービスの供給を継続、又は早期復旧が可能になるようBCPの策定を行っています。

策定されたBCPについては、リスク変化に対応させるとともに実効性と高度化を目指しながら、訓練実施やBCPメンテナンスを進めています。

2015年度は、時計事業グループの中国とタイの生産拠点において、海外では初めてとなるBCP訓練を実施しました。



中国の拠点での訓練の様子



タイの拠点での訓練の様子

## ■ コンプライアンス

シチズングループでは、CSR活動の優先課題として「シチズン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。法令遵守を根幹として、道徳や倫理観に基づいて行動することを目指しています。

### 社内通報制度

シチズングループでは、法令違反ないし不正行為の未然防止及び早期発見、自浄作用の向上のため「企業倫理相談窓口」を設けています。「社内通報制度規程」では、通報者の秘密の厳守、被通報者の反論の機会、通報者に不利益な処遇がなされないことなどを定めています。2008年から外部窓口も設置し、匿名で通報できるようにするなど通報環境を整えています。

### 社内通報件数推移

年度	件数
2013	17
2014	28
2015	37

グループ国内主要20社

### CSR意識調査

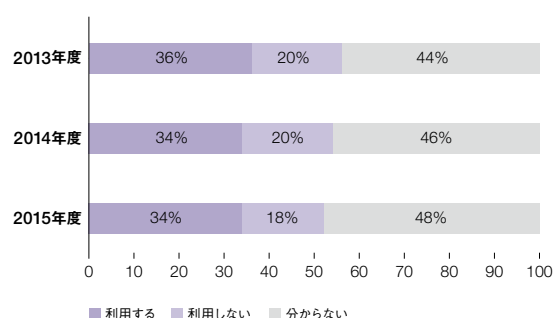
シチズングループでは、CSRや企業倫理に関する状況を把握し、今後のCSR活動推進に役立てるために、毎年国内グループ41社の役員、従業員（派遣社員含む）を対象にしたCSR意識調査を行っています。その中で企業倫理相談窓口（CSRホットライン）の認知度はここ数年少しずつ上がって来ていますが、利用するかどうかについては、横ばいの状態です。

第9回となる今回の調査から見えてきた課題は次の通りです。

- ・相談窓口の信頼性向上
- ・ハラスメント教育のさらなる展開
- ・ISO26000についての教育と理解度向上



もし将来あなたが上司に相談しにくいような法令違反を見つけたら、企業倫理相談窓口（CSRホットライン）を利用しますか？



8,153 / 9,253人 (回答率88.1%)

### 「企業倫理相談窓口」対応者の研修

シチズングループでは、外部講師による相談窓口対応者研修を実施しました。今後も継続して相談窓口の対応者研修と窓口存在の周知、及びその信頼性を高めるための努力を行っていきます。

### メンタルヘルスケアの推進

2015年12月の労働安全衛生法の改正により、従業員50人以上の事業所に対し全従業員への実施が義務づけられたストレスチェックですが、シチズン東京事業所では2004年から職業性ストレス簡易調査表によるストレスチェックを実施しています。このチェックでは、自分自身がどの程度ストレスを受けているのか評価できるため、自分にあった健康法やストレスの解消法を考えるきっかけになっています。2007年からは、この簡易調査表をもとに集団ごとの集計・分析を行い、各職場環境の改善に取り組んでいます。またストレスチェックの結果についてだけでなく、社内と社外に相談窓口を設け、従業員が24時間いつでも気軽に相談を受けられる体制を整えています。

環境

シチズングループ環境中期計画2018に対する前期3年間の実績(抜粋)

評価 ○:達成 △:一部達成 ×:未達成

	目標			実績	評価
	2013年度	2014年度	2015年度		
環境経営の推進	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の取得 ●グループ環境管理体制の強化		●グループ環境統一認証の取得 ●グループ内部監査/順法監査の実施 ●海外拠点からの環境データ精度向上と計画的な環境負荷削減活動の実施	○
	環境配慮型製品及びサービスの提供	●エコを切り口にしたブランド価値向上の検討 ●グリーン調達への推進、環境配慮型製品拡大		●エコマークアワード2014金賞受賞 ●カーボンフットプリント第三者認定の取得 ●グループグリーン調達基準書の発行	○
	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		●改正RoHS指令への対応、CEマークの実施 ●REACH規則の制限物質(Ni、Pb、Cr <sup>6+</sup> )対応強化 ●含有化学物質管理体制の強化	○
	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の推進 ●排出物抑制、再資源化の推進 ●化学物質リスクの低減		●省エネ活動による外部表彰の受賞 ●改正フロン法への対応 ●廃棄物リサイクルガバナンスの実施 ●PRTR法対象化学物質取扱量削減目標の設定	○
	自然保護/地域活動	●自然保護活動や地域環境活動の推進		●地域に根付いた環境活動の実施 ●事業所内の生物多様性に配慮した緑地化の実施	○

事業活動と環境負荷

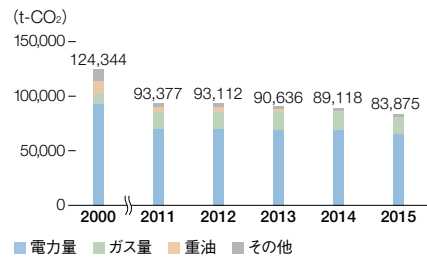
		国内	海外
INPUT	総エネルギー使用量 (GJ)	2,136,797	1,148,626
	水使用量 (千m <sup>3</sup> )	1,757	995
	水の循環的利用量 (千m <sup>3</sup> )	55	85
	化学物質使用量 (t)	139	2,239
	容器包装材使用量 (t)	77	1,631
OUTPUT	CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	83,875	42,953
	NOx排出量 (t)	4	0
	SOx排出量 (t)	2	0
	排水量 (千m <sup>3</sup> )	1,177	574
	BOD排出量 (t)	15	7
	COD排出量 (t)	8	17
	排出物量 (t)	6,662	7,864
	埋立量 (t)	17	3,875

[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。

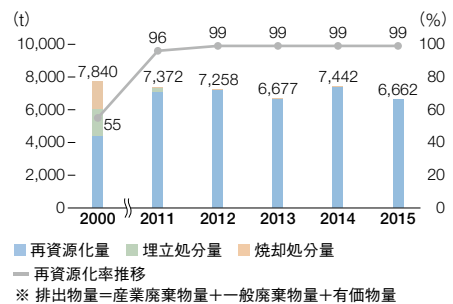
対象期間：(国内)2015年4月1日～2016年3月31日(海外)2015年1月1日～2015年12月31日

集計範囲：国内26社、海外16社

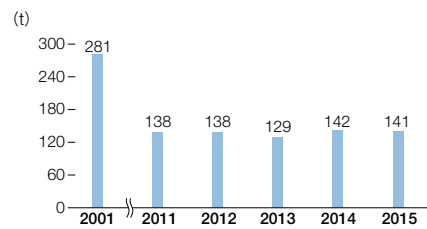
シチズングループのCO<sub>2</sub>排出量の推移



シチズングループの排出物量の推移



シチズングループのPRTR法対象化学物質取扱量の推移



※ PRTR法対象化学物質

2001年354物質 2010年462物質

従業員

新卒採用状況

	2013年度	2014年度	2015年度
男	73名	38名	87名
女	18名	12名	35名

中途採用状況

	2013年度	2014年度	2015年度
男	61名	32名	15名
女	25名	4名	14名

平均年齢

	2015年度
男	42.2歳
女	39.7歳

平均勤続年数

	2015年度
男	17.8年
女	16.3年

人事関連情報

	2013年度	2014年度	2015年度
女性管理職比率	3.27%	3.40%	3.50%
介護休業制度利用状況	2(0)名	2(1)名	4(1)名
育児休業取得者数	35(0)名	51(0)名	53(3)名
障がい者雇用率	1.88%	2.03%	2.14%

( )内はうち男性

特定健診及び特定保健指導実施状況(32事業所)

	2013年度	2014年度	2015年度(見込)
特定健診率(本人+家族)	80.1%	81.1%	76.4%
メタボリック症候群該当率	11.9%	11.8%	12.0%
メタボリック症候群予備群該当率	12.5%	11.5%	12.2%
特定保健指導実施率	26.8%	38.0%	41.1%

災害発生状況

	2013年度	2014年度	2015年度
死亡事故数	0件	0件	0件
休業事故数	8件	7件	10件

集計範囲：2013年度 グループ国内主要13社  
2014年度 グループ国内主要13社  
2015年度 グループ国内主要12社(2015年4月国内主要2社が合併したため)



## 第三者意見

シチズングループ(以下、シチズン)「CSR報告書2016」で開示されている内容に対しての、筆者の専門的な見地から、重要と思われる項目に対しての意見は下記の通りです。今後の施策や情報開示の参考として、より高いレベルのCSRの実践に結び付けていただくことを期待いたします。

冒頭に紹介されるエシカル時計『CITIZEN L』は、シチズンのCSVの具現化の一例として、シンボリックな形で、消費者や業界に訴求できる優れた製品と考えられます。時計に求められるラグジュアリー性に、新たにエシカル・サステナブルな価値を融合させる試みは、今後のシチズンのものづくりの指針となると期待されます。製品の成分表、カーボンフットプリントの開示と並んで、コンフリクト(紛争)フリーを達成したとされていることは、特に注目される成果と言えます。同時に、この製品の企画が女性従業員によって立ち上げられたことは、ダイバーシティ経営の一つのビジネスケースといえる好事例です。

今後は、今回達成した優れたスペックに加え、さらなるサプライチェーンの透明性、特に製造過程での人権・労働慣行という側面についても高いレベルのエシカル度にチャレンジしていただきたいと思います。

報告書前半のお客様、社会、従業員へ提供する価値の項目は、昨年に比較し、シチズンのCSVの考え方をより明確に伝えています。また、シチズングループの価値創造プロセスの記載は、引用はないもののIIRC(国際統合報告評議会)フレームワークの考えを取り入れており、昨年の意見書で指摘した国際的イニシアティブ対応への意識が一步進んだと感じさせます。今後は、価値創造の事例のみならず、どのように価値創造を実現してゆくのかについて、シチズン特有の価値創造の原動力やビジネスモデルについての考え方、また、それがどのような成果、社会的価値創造に結びついているかの掘り下げを期待します。

ロイドレジスター  
クオリティ アシュアランス  
リミテッド事業開発部門長  
GRI グローバル・サステナビリティ  
標準化ボード(GSSB)

富田 秀実 氏



後半の、「シチズングループのCSR」に関しては、ISO26000の中核主題に基づく構成をとっており、シチズンの取り組みの状況がある程度網羅的に記載されていますが、記載内容が取り組み事例や、その成果の説明に限定されています。トップメッセージでは、ダイバーシティの取り組みについての成果や目標と共に、現状の課題についても率直に言及されていますが、ISO26000の各中核主題に関しても同様に、どのような課題やリスクがあるのかについて、より積極的な開示を求めたいと思います。同時に、方針、KPI(重要業績評価指標)やグローバルレベルでの目標などを明確にし、パフォーマンスに関する数値情報を充実することにより、ESG(環境・社会・ガバナンス)投資家等のステークホルダーの期待に資することとなりますので、ウェブ等も活用して情報開示の質を向上させることを期待します。

本年予定されている機構改革を通じて、ガバナンスの側面からも取締役・経営層のCSRへの関与を一層深め、「シチズン」の名にふさわしい企業へのさらなる進化を期待します。

### 第三者意見を受けて

貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございます。

「シチズングローバルプラン2018」の「真のグローバル企業」となるためには、遵法経営はもちろんのこと社会課題の解決や社会貢献、信頼性の構築、ESGへの対応並びに積極的な開示など、取り組むべき課題はたくさんございます。

CSVの推進活動につきましては、取り組み始めて間もない状況ですが、グループ内の各事業に徐々に浸透してきており、今後もさらに積極的に推進したいと考えています。

今回のご意見を参考にして、シチズングループの「市民に愛され市民に貢献する」企業理念のもと、ステークホルダーの皆様に、よりご理解を深めていただくグループ活動の報告となるよう、今後も努力を続けたいと思います。



シチズンホールディングス  
CSR室 室長

飯塚 芳良

# CITIZEN

## お問い合わせ先

シチズンホールディングス株式会社 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 <http://www.citizen.co.jp/>

2016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ったCO<sub>2</sub>4.217kgは、カーボンフリーコンサルティング株式会社を通じてオフセットされ地球温暖化防止に貢献します。