



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2022  
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、タイトルを「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2021」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、2021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お示ししています。

## ■ 編集方針

「シチズングループのCSR 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CSR活動の取り組みを開示しています。

報告対象期間：2021年度（2021年4月1日～2022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：2022年8月

経済データ：国内<sup>※</sup>13社、海外64社（計77社）

環境データ：国内<sup>※</sup>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・レポートング・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、外部認証を取得しています。

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 2022

01 企業理念	13 気候変動への対応	23 持続可能な調達の推進
02 目次・本ダイジェスト版概要・編集方針	15 環境ビジョンと環境目標	25 コーポレート・ガバナンスの強化
03 トップメッセージ	16 水リスクと機会への対応	27 リスクマネジメントの強化
05 マテリアリティ（重要課題）	16 生物多様性保全への取り組み	28 コンプライアンスの徹底
07 サステナブル経営の考え方	17 人権の尊重	29 パフォーマンスハイライト
09 サステナビリティ推進体制	19 品質コンプライアンスの順守	30 シチズングループの今
11 社外からの評価	20 働きがいの向上と人財の育成	
12 イニシアチブへの参画	21 ダイバーシティ&インクルージョン	
	22 健康・安全で働きやすい職場づくり	



変化し続ける社会の中で、  
地球規模の視野で  
「サステナブル経営」の  
実現を目指します。

シチズン時計株式会社  
代表取締役社長

佐藤敏彦

### サステナブル経営をさらに 推進することで、 持続的に価値を生み出せる 企業を目指します

シチズングループでは、今後想定される様々な将来の環境変化を踏まえた上で、グループの長期ビジョンとして、「シチズングループビジョン2030」を策定しました。2030年という長期的な視点から、シチズングループのありたい姿を描き、そこからバックキャストすることで我々のマテリアリティを再設定し、想定される将来の環境変化を見据えて、ありたい姿の実現に向け取り組んでいきます。

「シチズングループビジョン2030」では、豊かな未来(とき)をつなぐ、Crafting a new tomorrowを新たなビジョンとして掲げました。2030年のシチズングループが、世界の人々の暮らしだけでなく、心までより豊かにすること。そして、その豊かさを次世代につなげていくことが、私たちの使命であると考えます。

シチズングループが、世の中に安心、信頼そして感動を届ける存在になれるように努めていきます。

### マテリアリティを再特定しました

シチズングループでは、「気候変動への対応と循環型社会への貢献」、「質の高い生活への貢献」、「産業界におけるソリューションの提供」、「働きがい

の向上と人材の育成」、「社会的責任の遂行」の5つを、事業ごとに関連性を整理したうえでマテリアリティとして再特定しました。中でも、気候変動への対応は企業にとって最重要課題の1つと捉えています。シチズングループでは2020年度にTCFD提言への賛同を表明しています。また、2024年度までにSBT認定取得を目指します。

### ESGはサステナブル経営の トップアジェンダと 捉えています

サステナブル経営においてESG(環境・社会・ガバナンス)は経営の優先事項であり、社会的責任でもあります。気候変動やサーキュラーエコノミーへの対応や、グローバルでの人権の尊重に加え、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、ガバナンス面については、リスクマネジメントの強化も含め企業としての社会的責任を遂行することにも注力していきます。

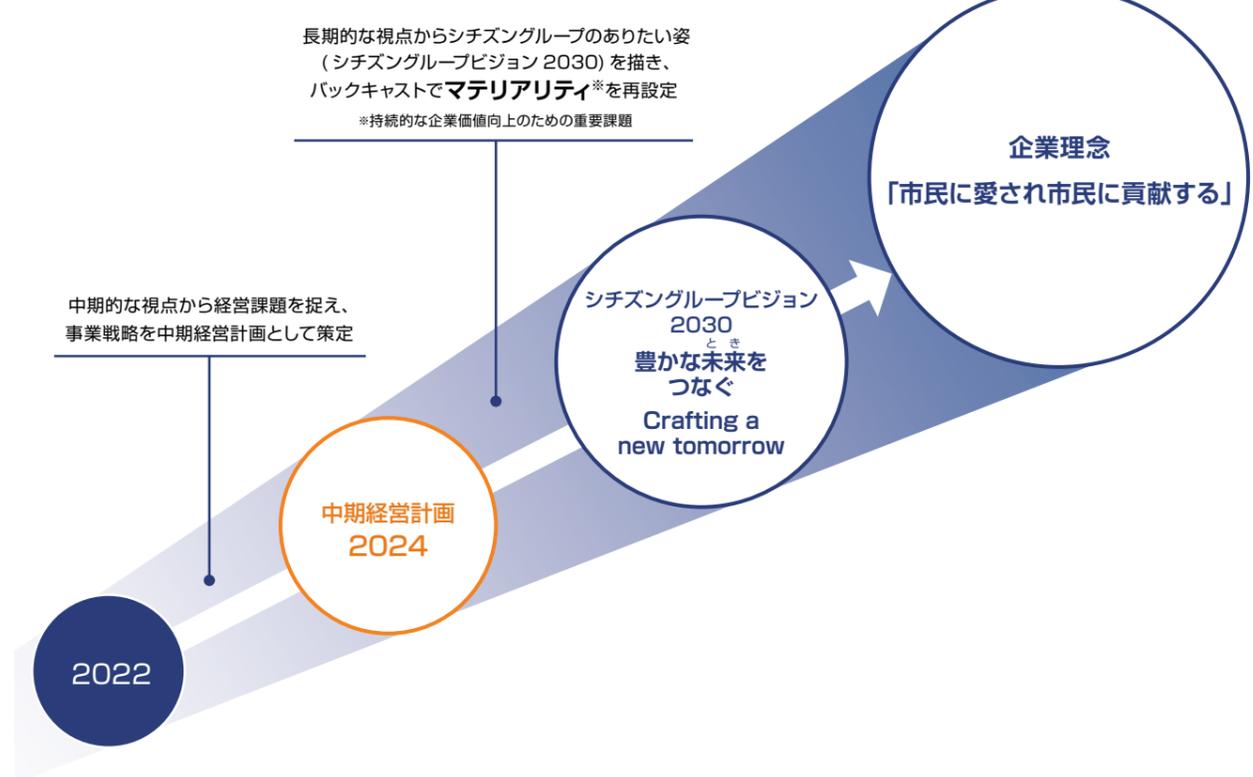
シチズングループは、企業理念である「市民に愛され市民に貢献する」を具現化するため、絶えず変化していく社会の中で、持続的に価値を生み出せる存在となることで企業価値を高めていきます。引き続き、シチズングループをご支援いただきますようお願いいたします。

# マテリアリティ (重要課題)

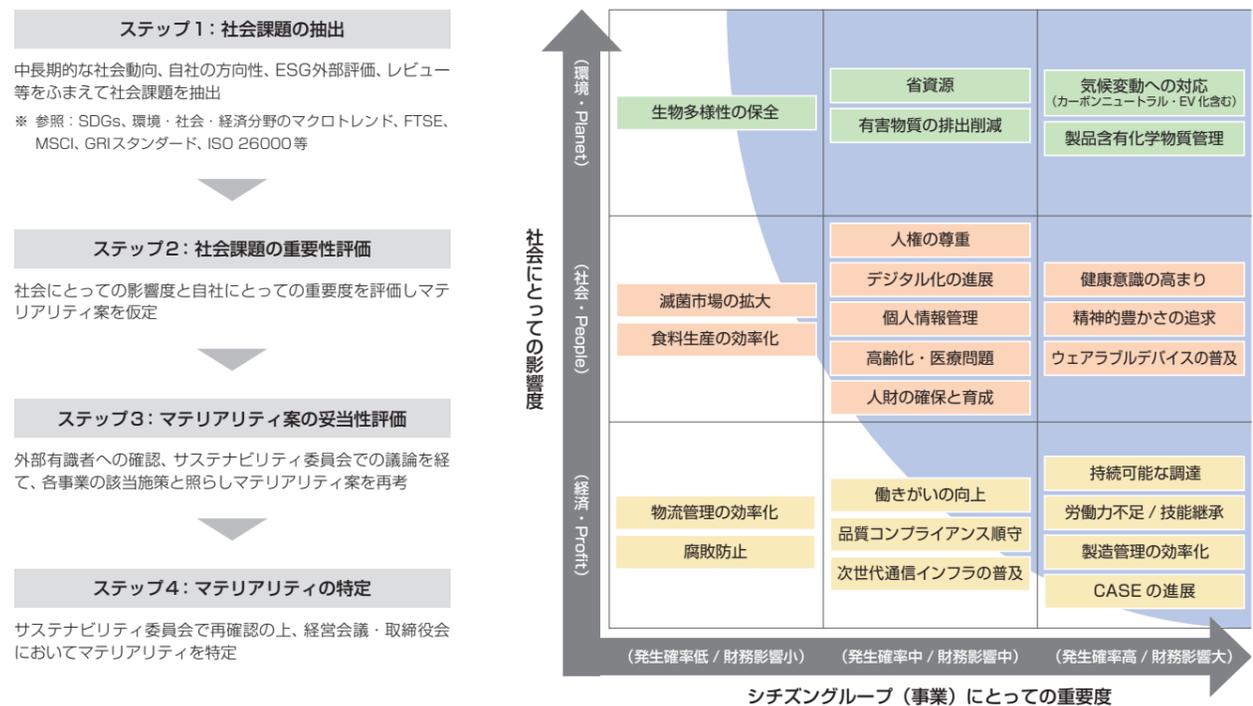
シチズングループとして捉えるべき2030年近傍の社会課題をサステナブル社会、デジタル社会の視点で整理し、そこからバックキャストして「シチズングループビジョン2030」を2022年4月に策定しました。「シチズングループビジョン2030」の実現に向け、中長期の環境変化とメガトレンドの考

察を踏まえ、社内外の視点からシチズングループのマテリアリティ (持続的な企業価値向上のための重要課題) を事業活動及び事業基盤の両面で整理し、5つのマテリアリティを特定しました。

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	<b>機会</b> ・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 <b>リスク</b> ・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	<b>事業活動面</b> ・エコカー (EV・HV) への部品供給、照明用LEDの販売等 <b>事業基盤面</b> ・CO <sub>2</sub> 排出削減、再エネ導入拡大等 <b>事業活動面</b> ・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 <b>事業基盤面</b> ・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	<b>機会</b> ・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 <b>リスク</b> ・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	<b>事業活動面</b> ・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 <b>事業活動面</b> ・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 <b>事業活動面</b> ・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	<b>機会</b> ・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 <b>リスク</b> ・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合参入	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 モビリティへの貢献	<b>事業活動面</b> ・「機械・デジタル技術・使いこなす技術」の活用と提供等 <b>コラム</b> ・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)」 <b>事業活動面</b> ・正確な時刻情報を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 <b>事業活動面</b> ・EV車のシグナル灯等へのレーザーの開発・販売等 ・高度なブレーキシステム、通信システム、センサー等への部品供給等	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	<b>機会</b> ・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 <b>リスク</b> ・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	<b>事業活動面</b> ・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 <b>事業基盤面</b> ・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 <b>事業基盤面</b> ・女性管理職候補の計画的育成と登用、男性の育児休業取得推進等	時計 工作機械 デバイス 電子機器 他
G	社会的責任の遂行	<b>機会</b> ・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 <b>リスク</b> ・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	<b>事業基盤面</b> ・グループ重要リスクの更新と運用等 <b>事業基盤面</b> ・品質行動憲章の浸透活動等 <b>事業基盤面</b> ・人権デューデリジェンスの実施等 <b>事業基盤面</b> ・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 (2022年3月時点)

### 財務資本

総資産 3,949億円  
純資産 2,386億円

### 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 107億円  
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

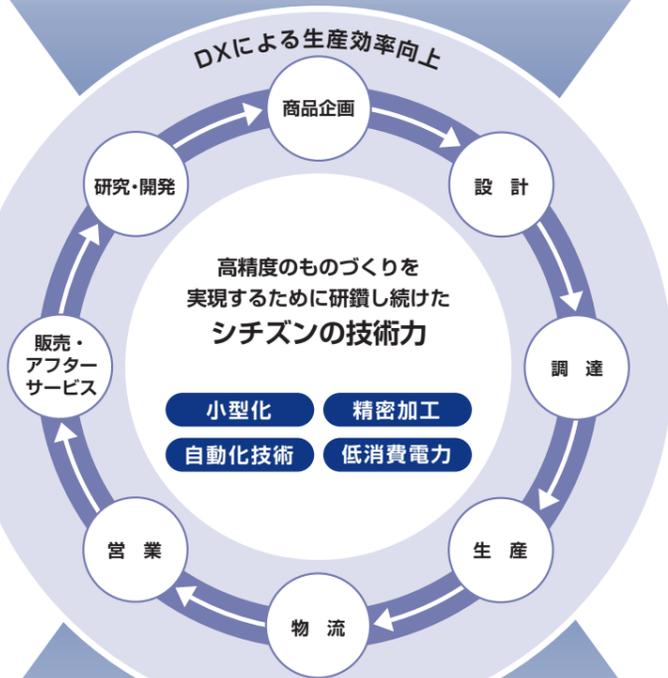
従業員数 16,161人

### 自然資本

総エネルギー使用量 2,862千GJ  
取水量 1,890千m<sup>3</sup>  
再資源化率 73%

- 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行き渡ります。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

グループ長期ビジョン

## アウトカム



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CSR部門および経営企画部、環境部門は、グループ各社のCSR担当、環境担当、経営企画部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
サステナビリティ委員会の開催	4半期に1回開催(3か月ごとの開催)

## 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ツ

シチズングループは、2030年までに各事業分野において、主要な社会課題に配慮した「サステナブルプロダクツ」を創出

していきます。「サステナブルプロダクツ」の定義および該当製品・サービスについては現在検討を進めています。

## 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。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

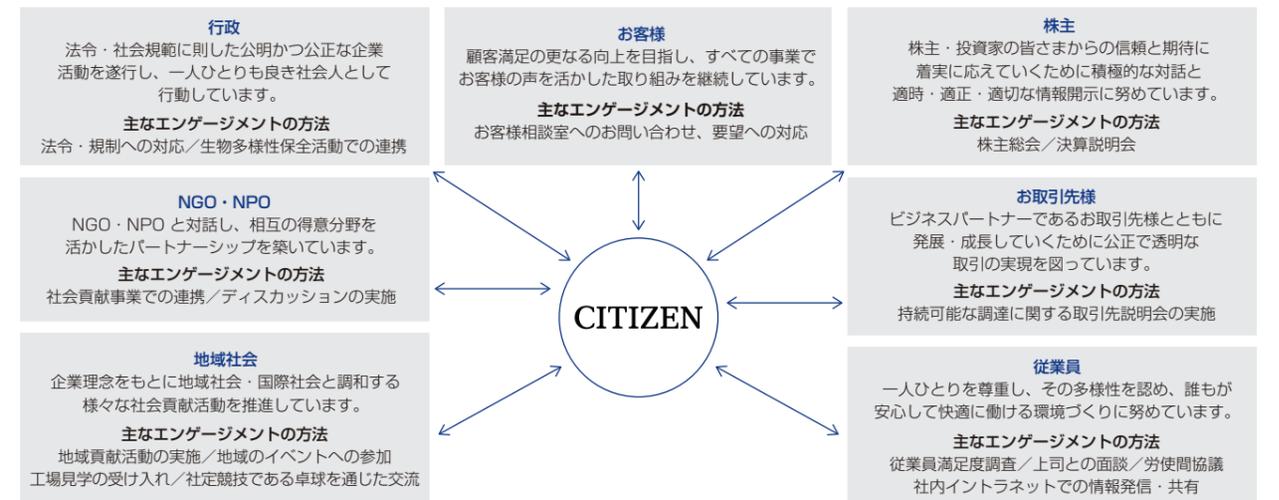
マテリアリティ (事業基盤)	2030年目標	指標
気候変動への対応と循環型社会への貢献	脱炭素社会、資源循環型社会、安心・安全で心豊かな社会の実現に貢献する • 地球温暖化対策の推進 • 持続可能な資源の利用の推進 • 環境リスクマネジメントの強化、環境事故ゼロの継続 • サステナブルプロダクツの提供、製品含有化学物質管理の強化	• CO <sub>2</sub> 排出量(スコープ1、2)50.4%削減(2018年度比) • CO <sub>2</sub> 排出量(スコープ3)15%削減(2018年度比) • 水使用量:35%削減(2018年度比) • 再資源化率(廃棄物の再利用率):90% • 環境事故ゼロの継続 • PRTR法対象化学物質(国内)45%削減
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	品質行動憲章違反ゼロ
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	• 人権デューデリジェンスの確立 • 業務上休業災害ゼロ
持続可能な調達の推進	グループの100%及び直接材主要サプライヤー*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	• 主要サプライヤーの100%が自己評価アンケート(SAQ)回答 • 主要サプライヤーの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

シチズングループは、企業理念の具現化を通じて、持続可能な社会への貢献とシチズングループの成長を果たすことを目指しています。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、多様なステークホルダーの要請や期待を経営に取り入れることが重要です。そこで、ステークホルダーとの緊密なコミュニケーションを通じて強固な信頼関係を築き、要請や期待に応える事業活動を通じて、企業理念の具現化を目指しています。

### シチズングループのステークホルダー



### ステークホルダー・エンゲージメントの一例

ステークホルダー	対応/計画	実績/評価
お客様	• 商品・サービスの改善、安全性の確保 • ユニバーサルデザインの推進	• ソーシャルキャンペーン「New TiMe New Me」の実施 • お客様の声を関係部門へ展開(VOCレポート)
お取引先様	• 人権デューデリジェンスの実施	• お取引先様説明会(動画配信) • SAQにもとづく評価(調達等)
従業員	• 従業員満足度の向上 • ワークライフバランスの制度拡充 • 安心して働ける職場環境の整備 • 最大限の能力を発揮できる環境の整備	• ワークライフバランスの強化 • 従業員の健康増進(ストレスチェック) • テレワークの導入
NGO・NPO	• 従業員参加型のNGOとの協働での社会貢献活動派遣 • 社会貢献活動成果報告会の開催	• 社会貢献活動成果報告会の開催 • 環境NGOとの意見交換
地域社会	• 地域の方々を招待し、事業所内でのイベント開催 • 相互理解を図り、安定した地域社会形成への貢献 • 事業を通じた地域貢献活動の充実 • 卓球の技術の向上	• マングローブ植樹「Eco Tree ACTION」 • 国際NGOプラン・インターナショナルの女性活動支援 • 社会貢献活動の寄付金額:27.1百万円 • 卓球教室の開催 • 振動体温計の開発

## 社外からの評価



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

### FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

本インデックスは、グローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築された投資指標で、各セクターにおいて相対的に、ESG（環境・社会・ガバナンス）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映しています。銘柄選定にあたっては、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に沿って企業の温室効果ガス排出量の管理や、低炭素経済への移行に関するリスクと機会への対応の質を評価しています。また本インデックスは、ESG投資を積極的に推進している年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）の投資判断基準の1つとして採用されています。

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標) はここにDIC株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



FTSE Blossom Japan

### FTSE Blossom Japan Index

2019年12月より、FTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に選定されています。FTSE Blossom Japan Indexとは、グローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russell社が作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計された株価指数で、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG投資のために選定した指数のひとつです。

### セレクト・リーダース指数 / MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

MSCIジャパンESGセレクト・リーダース指数※とは、モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル社（MSCI）による、各業種内でESG評価が相対的に高い企業を対象に構築される株価指数です。MSCI日本株女性活躍指数（WIN）とは、MSCIによる性別多様性に優れた企業を対象に構築される株価指数です。ともにGPIFがESG投資のために選定した指数であり、シチズン時計は2019年12月よりMSCIジャパンESGセレクト・リーダース指数の構成銘柄に、2017年6月よりWINの構成銘柄に選定されています。

※ シチズン時計株式会社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるシチズン時計株式会社への後援、保証、販売促進には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産であり、MSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標もしくはサービスマークです。



S&P/JPX Carbon Efficient Index

### S&P / JPXカーボン・エフィシエント指数

S&P / JPXカーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に選定されています。S&P / JPXカーボン・エフィシエント指数とは、世界最大級の独立系指数会社であるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが、日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとして、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数であり、GPIFがESG投資のために選定した指数のひとつです。



CDP Supplier Engagement Leader 2021

### CDPサプライヤー・エンゲージメント調査

2021年に、CDPのサプライヤー・エンゲージメント評価において、最高評価である「リーダーボード」に選定されました。



Sompo Sustainability Index 2022

### SOMPOサステナビリティ・インデックス

2017年より、SOMPOサステナビリティ・インデックスの構成銘柄に選定されています。SOMPOサステナビリティ・インデックスとは、SOMPOアセットマネジメント（旧：損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント）独自の、ESG評価と株式価値評価を組み合わせて作成された株価指数（旧名称：SNAMサステナビリティ・インデックス）です。



健康経営優良法人 2022 Health and productivity

### 健康経営優良法人2022 大規模法人部門

シチズン時計は、2019年より経済産業省の健康経営優良法人認定制度「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」に認定されています。健康経営優良法人制度とは、地域の健康課題に則した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

### Mizuho Eco Finance (みずほエコファイナンス)

脱炭素社会への移行に向けたシチズン時計の取り組みが高く評価され、2021年10月に、脱炭素社会への移行に向けた企業の取り組みを促進することを目的に、みずほ銀行が提供する環境評価融資商品「Mizuho Eco Finance」のコミットメントライン契約締結に至りました。



GOOD DESIGN AWARD 2021

### 2021年度グッドデザイン賞

「屋内でも屋外でも働ける」をコンセプトに、敷地全体で生産性向上と健康を高める場づくりを目指した「CITIZEN 森の事業所」が、公益財団法人日本デザイン振興会が主催する2021年度グッドデザイン賞を受賞しました。

## イニシアティブへの参画

### 国連グローバル・コンパクトへの参加

シチズングループは、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」の10原則を軸とする「国連グローバル・コンパクト」への参加を2005年4月より表明しています。「シチズングループ行動憲章」改定の際など適宜照会するなど国連グローバル・コンパクトは、シチズングループのCSR活動の基礎となっています。またシチズングループは、国連グローバル・コンパクト参加企業で構成されるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の9つの分科会「サプライチェーン分科会」「CSV分科会」「人権デューデリジェンス（HRDD）分科会」「人権教育分科会」「環境経営分科会」「SDGs分科会」

「ESG分科会」「レポート研究分科会」「サーキュラーエコノミー分科会」「社内浸透研究分科会」に参加しています。各分科会では、有識者の講演会などCSR関連の最新動向や各社の事例を共有すると同時に、参加企業各社の幅広い業界における経験をもとに企業のCSR推進を支援する各種アウトプット制作に取り組んでいます。また分科会で得られた知見はシチズングループのCSR活動にも反映させています。



### 日本経団連「2030年30%へのチャレンジ」への賛同

シチズン時計は、2021年6月に一般社団法人日本経済団体連合会（以下「経団連」）の「2030年30%へのチャレンジ」への賛同を表明しました。「2030年30%へのチャレンジ」は、2020年11月に経団連が公表した「新成長戦略」で掲げた「2030年までに女性役員比率30%以上」という目標です。当グループは今後も引き続き、多様な人々の活躍促進に取り組

み、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

2030年30%へのチャレンジ  
<https://challenge203030.com/>



### 日本経団連「生物多様性宣言イニシアチブ」への賛同

シチズングループは、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に賛同しており、当社の生物多様性理念は、同団体が掲げる生物多様性宣言の理念と一致しています。

経団連生物多様性宣言イニシアチブ  
<http://www.keidanren-biodiversity.jp/>



### SDGs達成への貢献

「持続可能な開発目標」（SDGs:Sustainable Development Goals）は、2030年までに貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会などの社会課題の解決を目指して2016年にスタートしました。17の目標、169のターゲットからなるSDGsの達成には、国連に加盟する全ての国と人々が当事者意識を持ち、互いに協力し合いながら、行動を起こすことが必要と記されています。シチズングループは国際社会の一員として、「市民に愛され市民に貢献する」グループの事業を通じてSDGs達成を含む社会課題の解決を図り、持続可能な社会の形成に寄与していきます。そしてさらなる事業拡大を通じて、次の100年も継続できる企業を目指します。



# 気候変動への対応

最も深刻なグローバル環境リスクの一つである気候変動の緩和対策として、シチズングループでは、温室効果ガスの排出量削減のため工場、オフィスにおける省エネルギー活動や再生可能エネルギー由来電力の導入にグループ全体で取り組んでいます。

気候変動緩和の表明として、「気候変動イニシアチブ」に参加し、2020年にはTCFD提言にも賛同しました。また、2022年には、グループのCO<sub>2</sub>排出量削減目標(スコープ1、スコープ2)を改定するとともに、2024年度までのSBT認定取得を目指しています。なお、気候変動による大規模災害発生時の適応対策については、災害BCP(事業継続計画)の中で定めています。

## ガバナンス

シチズングループでは、環境経営を効率的に推進するための、環境管理体制を構築しています。シチズン時計社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」の傘下に、社長から任命された取締役(環境担当役員)を委員長とする「グループ環境委員会」を設置しています。

気候変動の問題は、グループ環境委員会で議論され、サステナビリティ委員会による討議を経て、経営会議で審議・承認されます。経営会議で承認された内容は、定期的(年2回)に取締役会へ報告され、環境リスクへの対応や環境投資の意思決定に役立てられています。

シチズングループ環境管理体制図



## 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。

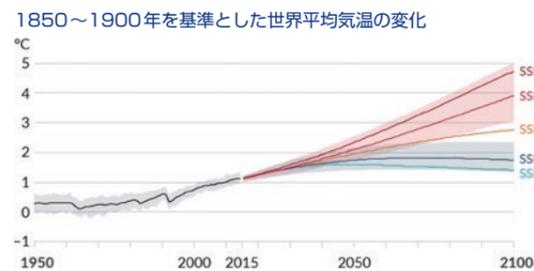
### 気候変動に伴うリスクと機会の特定プロセス

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。

## 気候変動シナリオの選択

脱炭素社会に向かう1.5℃シナリオと温暖化が進む4℃シナリオを用いて、分析、評価を行いました。

1.5℃シナリオは、SSP1-1.9。4℃シナリオは、SSP5-8.5



8.5を用いました。  
 ※ SSP1-1.9: 温暖化を「わずかなオーバーシュートの後」2100年に1850-1900年比で約1.5℃に抑制し、今世紀半ば頃にCO<sub>2</sub>を正味ゼロにすることを想定している。  
 ※ SSP5-8.5: 追加的な気候政策を実施しない場合の高水準の参照シナリオ。

シナリオ	短期: 2021～2040年		中期: 2041～2060年		長期: 2081～2100年	
	最良推定値(℃)	可能性が非常に高い範囲(℃)	最良推定値(℃)	可能性が非常に高い範囲(℃)	最良推定値(℃)	可能性が非常に高い範囲(℃)
SSP1-1.9	1.5	1.2 - 1.7	1.6	1.2 - 2.0	1.4	1.0 - 1.8
SSP1-2.6	1.5	1.2 - 1.8	1.7	1.3 - 2.2	1.8	1.3 - 2.4
SSP2-4.5	1.5	1.2 - 1.8	2	1.6 - 2.5	2.7	2.1 - 3.5
SSP3-7.0	1.5	1.2 - 1.8	2.1	1.7 - 2.6	3.6	2.8 - 4.6
SSP5-8.5	1.6	1.3 - 1.9	2.4	1.9 - 3.0	4.4	3.3 - 5.7

出典: 図、IPCC AR5 WG I SPM Fig. SPM.7 (a)

## 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CO<sub>2</sub>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ショ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	●		
機会	エネルギー・資源効率	大	小	●		
	製品、サービス・市場	中	中	●	●	●
	レジリエンス	中	中	●	●	●
	レピュテーション	中	大	●	●	●
	レピュテーション	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。

## リスク管理

気候関連のリスクおよび機会について、ISO14001に基づき、環境側面、順守すべき法令、外部環境・内部環境における課題、利害関係者のニーズや期待などから、1年に1回の頻度で、環境管理責任者と事務局において、リスクおよび機会を短期～長期の時間軸で洗い出しています。

気候関連リスクについては、取締役会による監督体制の下、当社におけるグループ重要リスクの一つとして当社グループ

の戦略に反映し、対応しています。

リスクおよび機会の解消に向けた具体的な対策は、取締役が参加する経営会議で決定し、その後に環境担当役員の管理下、関係部門で各対策に取り組んでいます。グループ横断的なテーマについては、効率的なPDCAサイクルを展開できるよう、確立されたISO14001の仕組みやそれに準拠する環境マネジメントシステムを活用しています。

## 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年度目標: 50.4%削減(2018年度比)
スコープ3	2030年度目標: 15%削減(2018年度比)

## 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を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、CO<sub>2</sub>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。

### 環境目標について

シチズングループでは、マテリアリティのひとつである環境への取り組みについて、「シチズングループ環境ビジョン2050」、「シチズングループ環境目標2030」に基づくロードマップを設定しています。ロードマップに定めた環境への取り組みとその目標は、CO<sub>2</sub>排出量削減や有害化学物質の削減、

水資源等資源の有効利用、環境事故の防止、生物多様性保全と多岐にわたります。2020年度は、コロナ禍における事業活動の制限もありましたが、そのような状況下でも環境への取り組みを継続して推進し、ほとんどの項目において設定した目標を上回る実績となりました。

### シチズングループ環境目標2030(2022年2月改定)

#### 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年度比)
スコープ3	15%削減(2018年度比)
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%
水使用量	35%削減(2018年度比)

#### 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年度比)
-------------	----------------

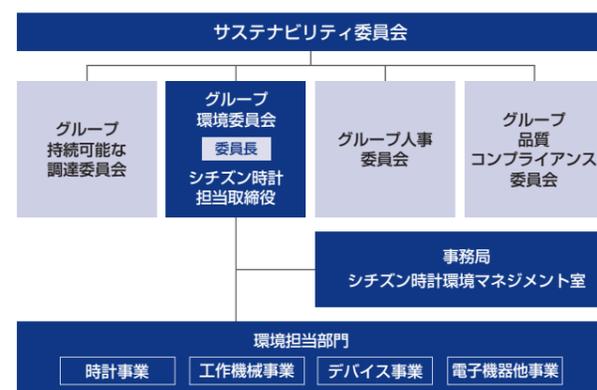
#### 4. 全事業所で自然保護活動、地域環境活動の実施

#### 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

### 環境管理体制

効率的に環境経営を推進するため、シチズングループではグループ環境管理体制を構築しています。2020年度より、シチズン時計社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」の下に、社長から任命された取締役(環境担当役員)を委員長とする「グループ環境委員会」を設置し、グループの環境問題全般についてリスクと機会、対策等を検討しています。

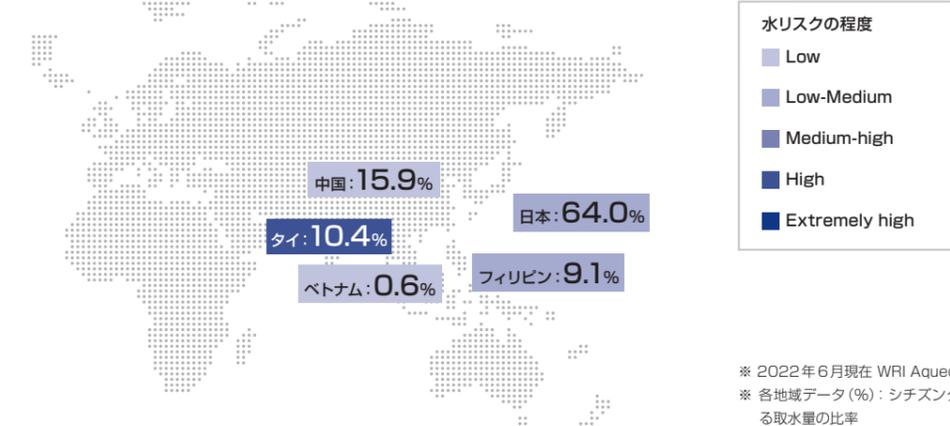
シチズングループ環境委員会体制図



## 水リスクと機会への対応

### 水関連のリスクと機会

主要事業拠点における水リスクマップ



※ 2022年6月現在 WRI Aqueduct 評価より  
 ※ 各地域データ(%)：シチズングループの各地域における取水量の比率

### 水リスクの高い地域での操業

水関連のリスクと機会は、気候変動と同様に、全社的なリスクマネジメントシステムに統合して特定しています。また、サステナビリティ委員会の審議事項にも含まれており、ISO14001の枠組でリスク特定を図っています。3~5年先の水関連のリスクと機会については、WRI Aqueductを利用して年1回定期的に見直しています。これら評価結果に各拠点の地域情報を加味した結果、シチズングループにおいて、一部水リスクが高い地域に生産拠点があることが分かりました。今後は実際の生産拠点における水リスクの評価方法も検討していきます。また、異常気象による洪水や水不足の発生な

どの水関連のリスクは直接操業および部品調達等のバリューチェーンに大きく影響し、収益性低下をもたらす要因となりますが、シチズングループの水関連の機会を特定した結果、事業に直接関係して実質的影響を及ぼす可能性のある水関連の機会はなく、洪水リスクも認められませんでした。

水リスクの情報は、地域の工業団地の管理者や行政機関と緊密なコミュニケーションを通じて常に最新情報に更新しています。また新規事業の展開や新工場の建設時に、水関連のリスクと機会の特定と評価を同様に行っていますが、2021年度の対象案件はありませんでした。

## 生物多様性保全への取り組み

### 工場跡地を緑化してワーキングスペースを設置「CITIZEN 森の事業所」

シチズン本社のある東京事務所(東京都西東京市)では、災害時に近隣にも影響を及ぼしかねない老朽建物を解体し、事業所北側約4千㎡を「CITIZEN 森の事業所」に改修しました。「CITIZENの森」と名付けた一角には、武蔵野の雑木林の樹木215本が植栽され、ベンチやネスト、テーブルなどの屋外型ミーティングスペースを設置しました。生産性向上や健康を高める場づくりを通じて従業員のエンゲージメント向上を図るとともに、東京事業所の工場立地法緑化率は29.4%を確保、CO<sub>2</sub>の吸収量は年間17tとなり、CO<sub>2</sub>低減にも貢献しました。なお「CITIZEN 森の事業所」は公益財団法人日本デザイン振興会が主催する2021年度グッドデザイン賞を受賞しました。事業所での受賞は当社として初となります。

ニュースリリース：「CITIZEN 森の事業所」グッドデザイン賞受賞。当社初となる事業所での受賞を達成  
<https://www.citizen.co.jp/release/news/detail/710>



## 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。

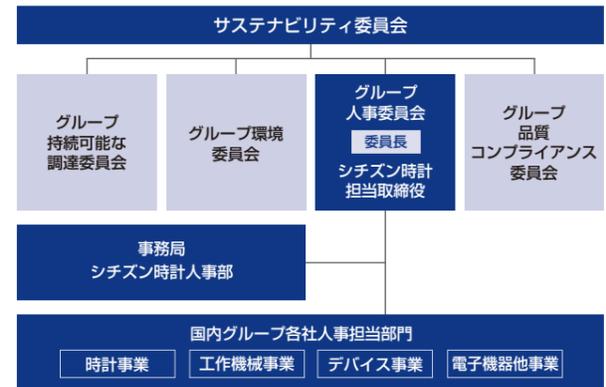
## シチズングループの人権尊重体制

人権の尊重を担保する中心組織として、シチズン時計の人事担当取締役を委員長とする「グループ人事委員会」をサステナビリティ委員会のもと2019年に設置しました。この委員会には国内グループ各社の人事担当部門が委員として参加しており、グループ全体の人権尊重に関する施策の決定や、各社の取り組み状況を共有しています。委員会の決定事項はグループマテリアリティ施策の一環として、サステナビリティ委員会を通じて取締役会に報告されています。

グループ全体での人権尊重の取り組みは、シチズン時計の人事部が事務局を担いながらグループ全体を統括しており、グループ人事委員会での決定事項の展開や事業活動上の人権の尊重・リスク対応については、国内グループ各社の人事担当部門

が担当しています。海外拠点への展開は、人事部およびCSR担当部門が連携して人事委員会での決定事項等を周知しています。

シチズングループ人事委員会体制図



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

## 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

2021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99.0%（グループ11社平均）と、前年度より3ポイント向上しました。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。2022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

	2020年度	2021年度	2024年度	2030年度
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権デューデリジェンスの構築及び、労働関連法令対応と遵守、安全衛生基本方針にもとづく活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権デューデリジェンスの構築（負のリスクの特定）び、労働関連法令対応と遵守、安全衛生基本方針の浸透</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権eラーニング受講率100%</li> <li>時間外労働の法令遵守</li> <li>人権デューデリジェンスの確立に向けた準備（負のリスクの特定、対処処置及び運用）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権eラーニング受講率100%</li> <li>時間外労働の法令遵守</li> <li>人権デューデリジェンスの確立に向けた準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務上休業災害率を2019年度実績の50%以上削減</li> <li>正社員/非正社員処遇の法令対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外拠点での人権デューデリジェンスの確立</li> <li>業務休業災害ゼロ</li> </ul>
施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権eラーニング実施（国内）</li> <li>安全衛生基本方針の国内・海外拠点での周知活動</li> <li>時間外労働のモニタリング体制構築</li> <li>労災のタイプに応じた労災防止対策の実行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権eラーニング実施安全衛生基本方針の国内・海外拠点での周知活動</li> <li>時間外労働のモニタリング</li> <li>労災防止対策の実行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生基本方針の国内・海外拠点での周知活動の継続</li> <li>モニタリングと法令遵守</li> <li>安全衛生基本方針の浸透</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全拠点で従業員向けの相談窓口開設</li> <li>人権デューデリジェンスプロセスの改善</li> <li>モニタリングと法令遵守</li> <li>安全衛生基本方針に基づく活動の継続</li> </ul>

## 人権デューデリジェンス構築への取り組み

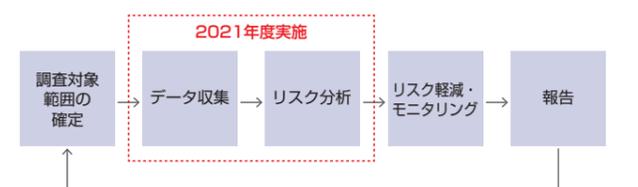
人権デューデリジェンスの実践に向けて、2021年度は事業上の人権への負のインパクトの特定（データ収集・リスク分析）に取り組まれました。ILO宣言<sup>※</sup>や国連グローバル・コンパクト基準などを参考に作成した「人権デューデリジェンスアンケート（全22項目）」を用いて、国内14社（グループ関連会社を含む）・海外41社（グループ海外関連会社を含む生産拠点12社、販売会社29社）で人権リスク調査を実施しました。アンケート結果から国内外とも顕著な人権課題は認められませんが、将来的にリスクへ発展する可能性（ハラスメントや性別や年齢に関する待遇差、長時間労働の発生リスク、雇用安定や安全衛生、団体交渉に関して）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相談窓口を用意して手軽に相談できる環境にしました。

※ ILO宣言：児童労働、強制労働、差別禁止、結社の自由・団体交渉

負のインパクト特定サイクル



# 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、安心、安全、品質、環境に十分配慮した製品・サービスの持続的な提供に向けて、グループ全体

で品質コンプライアンスの強化に取り組んでいます。

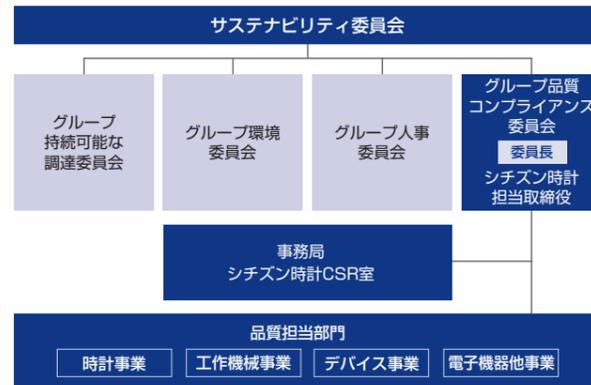
## 品質コンプライアンス推進体制

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。

本委員会は各社の品質担当役員で構成され、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、製品の品質を担保する上で品質保証部門の独立性が重要なことから、2022年4月にシチズン時計の品質保証部を組織変更して独立した部門としました。

グループ品質コンプライアンス委員会体制図



## 品質コンプライアンスのロードマップに対する進捗

2021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、「eラーニング受講率98.8%」「ホットライン認知度82.0%」の成果を挙げました。なお品質行動憲章の周知活動の一環として、品質不正の具体例等を交えた研修資料を新たに作成し、国内の全従業員と海外の日本人駐在員に対してeラーニング研修を2022年4月から順次実施しています。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。

また、シチズン時計が中心となって「品質コンプライアンスの視点によるチェックリストの作成」を進めています。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共通チェックリストになる予定です。グループ品質コンプライアンス委員会では、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に関するモニタリング調査を予定しています。

また、2021年度の委員会活動として、品質トラブルに関する情報共有や、発生原因の解明や防止策について議論する機会を年4回設けました。こうした活動を含め、同委員会がグループの品質担保の要となり、各社の品質担当部門や監査部門等と連携しながら、品質コンプライアンスの強化・向上を推進しています。

	2020年度	2021年度	2024年度	2030年度
目標	品質行動憲章の周知拡大と遵守状況、リスク把握	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	品質行動憲章の周知活動件数2回 eラーニング受講率90%	品質行動憲章違反ゼロ 品質行動憲章周知活動2回 eラーニング受講率98.8% ホットライン認知度82.0%	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	品質コンプライアンス視点監査 チェックリスト作成 品質行動憲章の海外拠点展開	品質行動憲章の周知活動 品質行動憲章の海外拠点展開	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

# 働きがいの向上と人財の育成

## 人財についての基本的な考え方

シチズングループでは、人財の確保と育成が「サステナブル経営」に繋がると考えており、成長ステージに応じた従業員の能力開発の支援を進めています。そのため、グループ各社が主体となり多様な人財が活躍できる働きやすい職場環境づくり

を進めるとともに、各事業会社の方針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。

## 研修体系

シチズン時計では、社員一人一人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。

また、2022年度からは管理職向けのリスク研修を導入し、生涯学習を通じて社員が自己の成長や働きがいを実感することで、会社の成長へと繋がるよう計画しています。

階層別研修	新入社員研修 / 新任上級職研修、新任部長研修など
目的・テーマ別研修	挙手選択型研修、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 (school) / 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

役職・階級	新入社員	若手社員	中堅社員	上級職	課長層	部長層	経営層
成長課題	社会人基礎力 業務に必要な 基礎知識	キャリア デザインカ リーダーシップ	キャリアビジョン の明確化 専門性・育てる力 の強化	上級職として果た すべき役割の理解、 知識の習得	他社人材との交流や360度FBによる 自己の立ち位置の認識、 マネジメントに必要な知識の再理解		役員として果たす べき役割の理解、 知識の習得
階層別研修	新入社員研修 2年目FU研修			上級職研修	課長研修	部長研修	新任役員研修
テーマ・目的別研修		世代別キャリア研修					
		挙手型選択型研修					
		指導員研修			考課者研修		
		ダイバーシティー / 育児 / 働き方改革セミナー					
				海外赴任者研修			
						360度FB研修	
経営人材育成						戦略マネジメント研修	
				グループ次世代リーダー育成研修			
自己啓発				オンライン英会話 (トライアル)			
				時計学校			
				自己啓発eラーニング (school)			

※ 研修の内容によって、参加必須 / 上司推薦 / 本人応募など条件は異なります。

## 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おり、昨今のコロナ禍においても、在宅勤務形態へと速やかに移行し、感染拡大の防止や事業への影響の抑制に繋がりました。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。

# ダイバーシティ&インクルージョン

## ワークライフバランスの推進

シチズングループは、仕事と生活を両立させながら働きやすい環境づくりに取り組んでいます。また、労働基準法等各国の法令遵守の観点や従業員の健康管理面からも、過剰な残業

や業務の集中による長時間労働を避ける環境整備を実践しています。

## 多様性の確保に向けた取り組み

シチズン時計では、20代後半から30代前半の若手中堅のうちから海外駐在し、多様性を肌で感じながら経験を積んだ人財を本社部門長や海外拠点責任者へ登用し、組織全体の多様性の確保につなげています。女性の駐在員も継続的に配置

し、中途入社者も入社後まもなく駐在員や海外拠点責任者として活躍するなど、性別や国籍、新卒・中途採用に関係のない配置、機会の付与を実践しています。

## 障がい者雇用

シチズングループでは、「ともに働く」を基本方針として、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。一例として、シチズン時計では2018年度より特別支援学校からの実習生を毎年継続して受入れ、実習生の就業体験の場を提供するとともに、採用及び入社後の安定した就業に繋げ、採用実績は3名となっています。

また、40年以上にわたり、社会福祉法人村山苑（東京都東村山市）において、腕時計部品やアフターサービス部品の計数、包装、時計の解体等の業務委託を通じた就業支援を行っています。今後もさらに雇用拡大や職域拡大に努めていきます。

## 女性活躍の推進

シチズングループは、女性が活躍し続けられる雇用環境整備のため、キャリア研修の充実や、ワークライフバランスを意識した勤務形態の導入など、さまざまな行動計画を策定し、実践しています。なお、経団連が2020年11月に掲げた「2030年30%チャレンジ」に賛同しており、シチズン時計では、管

理職に占める女性比率を2025年度までに10%以上という目標を設定し、2016年にはシチズンウォッチオーストラリアでのグループ初の女性拠点長が誕生、2022年4月にはグループ初の女性人事部長が就任しています。

## シチズン時計における女性活躍の取組み

### 女性活躍に向けた意識改革

シチズン時計では、ダイバーシティを推進する積極的な環境づくりを社長自らが宣言しています。そしてダイバーシティ推進の検討チームを立上げ、社員の声をヒアリングして現状把握に努めるとともに、多様な社員一人ひとりが一層活躍するのに必要な施策を検討してきました。具体的には、外部講師を招いて管理者の意識変革をうながすダイバーシティ講演会や、育児期にある男性・女性社員と其上長を対象とした育児期社員研修を開催し、制約を抱えながらも能力を発揮して活躍し続けるために、家族や同僚、上長との関わり方等についてワークやディスカッションをe-ラーニング通じて学んでいます。

### 女性従業員の能力開発・キャリア支援の取組み

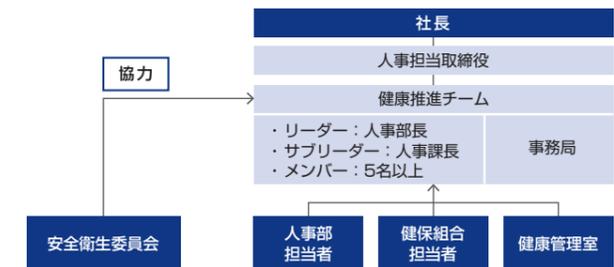
2018年度は、育児期に利用可能な制度周知のためのランチ会を実施し、ライフステージの変化に対して早期に見通しを立てて柔軟な生活設計を組むことの重要性を伝えるなど、安定したキャリア形成を後押しする施策を展開しました。2019年度も同ランチ会を開催して支援制度の周知や部署や年代を超えた相互理解の推進を図りました。2021年度にはキャリア支援セミナーやジョブリターンといった施策を展開するなど、今後も社員の声を大切に、さまざまな取り組みを展開していきます。

# 健康・安全で働きやすい職場づくり

## 健康経営についての基本的な考え方

シチズングループでは、従業員が働きやすい職場づくりや働き甲斐のある職場環境整備を重視しています。この一貫として「健康宣言」を公表し、従業員の健康管理を経営的な視点で考えて実践する「健康経営」を推進しています。また、女性従業員を取り巻く環境についてジェンダーダイバーシティの観点から考え、「ダイバーシティ経営」の実践にも力を入れています。組織競争力の源泉である多様な従業員一人ひとりが、能力を発揮して長く働ける組織づくりを目指しています。

シチズン時計健康経営組織体制図



## 健康保持・増進への取り組み

### 健康情報提供サイト『PEP UP』

当健康保険組合では、加入者向けに健康情報提供Webサイト『PEP UP』を活用しています。このサイトから、健診結果に基づく「わたしの健康状態」や、健診結果から算出した「健康年齢」、各自の健康課題に合わせた「健康記事」、病院受診時の「医療費」やジェネリック医薬品の情報を確認できます。

さらに同サイトでは、「ウォーキングラリー」や実年齢より健康年齢の若い人がPEPポイントをもらえる「健診結果改善チャレンジ」等のキャンペーンも実施しており、健保組合加入者の健康増進に役立っています。

## 労働安全についての基本的な考え方

「シチズングループ行動憲章」第4条で「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」と規定している通り、シチズングループでは、職場環境の安全衛生を重視しています。そして従業員の安全周知や遵守徹底を図るべく、2022

年6月にシチズングループ安全衛生基本方針を改定しました。今回の改定では、安全方針の適用対象を従来のグループ従業員から、お取引様を含めたサプライヤーに広げることで、サプライチェーン全体の安全衛生のさらなる向上を目指します。

### 安全衛生管理体制

シチズングループ主要6社では、法令で定められた安全衛生委員会を設置し、一部の会社では取締役を含む委員会のもと安全衛生に取り組んでいます。グループ安全衛生連絡会を年間2回開催し、個社の安全衛生管理の活動情報や労働災害の発生を起点として、グループ各社の安全衛生委員会が実施した事故調査や対策をグループで情報共有して各社に水平展

開することで、労働安全衛生環境の向上や労働災害の再発防止に役立てています。重大事故（クライシス）につながるインシデント発生に際しても、グループ間で直ちに情報を共有し、未然防止に努めています。ISO45001認証を取得している事業所は海外の1事業所のみです。

### 安全衛生活動

東京事業所では、安全衛生委員会が年間の安全衛生管理活動計画を策定し、従業員の安全と健康の確保・労働災害の未然防止に取り組んでいます。毎月開催する安全衛生委員会では、安全・健康・労働災害と対策に関する審議や情報開示を行い、従業員の安全と健康に関するリスク低減を図りながら、「無災害日数（業務上死亡又は休業災害の未発生継続日数）1800日（2018年9月6日～2023年8月10日）」の達成を目指しています。2021年度は、前年度に引き続き感染症対策の観点からイントラネットによる安全衛生情報の共有などに取り組みました。

また防災面では、防災委員会のもと大規模な震災や火災を想定した総合防災訓練をはじめ、消火器・消火栓の操作訓練、油漏洩時の対応訓練を実施しています。2021年度は感染症対策を踏まえ、法令管理者のリモート講習の実施やフロアごとの小規模な訓練を実施しました。また安否確認手段の確立や防災備蓄品の確保など減災体制を整備し、従業員の防災意識の向上にも取り組んでいます。今後も安全衛生委員会と防災委員会を通じて従業員の安全と健康の確保に努めるなど、より万全な防災・減災に取り組めます。

# 持続可能な調達の推進

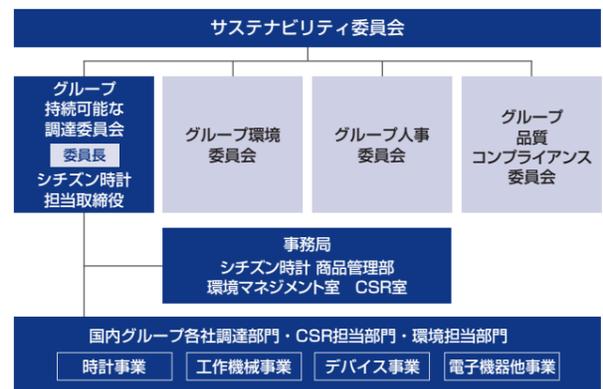
## 持続可能な調達についての基本的な考え方

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」の実現を通じて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。

## シチズングループ持続可能な調達委員会体制図

シチズングループでは、サステナビリティ委員会のもと、シチズン時計のCSR担当取締役を委員長として、グループ会社の調達部門、CSR担当部門、環境担当者が委員として参加する「シチズングループ持続可能な調達委員会」を設けています。年2回開催される同委員会では、責任ある鉱物調達に関するシチズングループの目標・KPIを共有し、年度末にはサステナビリティ委員会で取り組み状況の報告とレビューを実施し、勉強会も開催するなど継続的な取り組み・改善を実践しています。



なお、グループ全体の責任ある鉱物調達に関する施策は、「シチズングループ持続可能な調達委員会」主導で実施され、取り組み状況はサステナビリティ委員会への報告を通じて、取締役会に共有されています。

## 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。2021年度は、事業の人権リスク特定およびSAQに基

づくサプライヤーのリスクランクを設定しました。2024年までにハイリスクサプライヤーを0%とするべく、2022年度はハイリスクに該当するお取引先様や重要サプライヤーに対する実態調査の実施や説明会の参加率を高める改善策を推進していきます。

### 2030年までのロードマップ

	2021年度	2022年度	2024年度	2030年度
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>時計事業の人権リスク特定</li> <li>SAQのリスクランク設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業統括会社における人権リスク特定</li> <li>時計事業の人権リスクは正措置決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループの70%がCSR調達ガイドラインを100%遵守する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループの100%及び主要サプライヤーの70%がCSR調達ガイドライン100%遵守する</li> </ul>
KPI	<ul style="list-style-type: none"> <li>主要取引先50%が説明会参加</li> <li>取引先の50%にSAQ配布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主要取引先75%が説明会参加</li> <li>取引先の75%にSAQ配布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハイリスクサプライヤーを0%に</li> <li>主要サプライヤー100%へ実態調査シート配布</li> <li>主要サプライヤー100%へ実態調査シート配布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主要サプライヤー100%が実態調査シート回答</li> <li>主要サプライヤーの70%が実態調査チェックシート総合得点率100%</li> </ul>
施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>グリーン調達推進活動の報告(目標: グリーン調達提出依頼文書の回収率100%)</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>グループ全従業員(海外含む)へ順次CSR調達勉強会実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主要サプライヤーの100%がグリーン調達基準を遵守する</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主要サプライヤーの100%がグリーン調達基準を遵守する</li> <li>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</li> </ul>

## 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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>を2019年度から開始しています。

2021年度は「シチズングループCSR調達ガイドライン」等の内容に基づくオンライン説明会を国内と中国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、重要サプライヤーの約50%に該当する657社に対してSAQ調査を実施しました。2022年度は重要サプライヤー75%への実施を予定しており、調査開始4年

後の2023年には100%到達と段階的な実施を予定しています。

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。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・ジャパンネットワーク(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

### SAQのリスクランク設定について

リスクランク	得点率(%)	説明
ローリスク	80%以上	基本的に、シチズングループCSR調達ガイドラインの要求レベルで行動ができている。改善が必要な項目も自主的改善が可能
ミドルリスク	50~79%	シチズングループCSR調達ガイドラインの要求レベルで行動できていない項目があるが、自主的改善が可能
ハイリスク	49%以下	シチズングループCSR調達ガイドラインの要求レベルで行動できていない項目について、改善計画に基づき状況モニタリングが必要

※ SAQのレーダーチャート分析の総合得点率でリスクランクを設定(小数点切り捨て)

## 新規サプライヤーへのSAQ調査

新たに調達先となるお取引先様に対して、新規契約時にSAQを実施してリスク状況の把握に努める取り組みを2021年度から開始しています。実証実験や試作品開発でご協力いただき、今後のお取引が想定される企業・団体様も対象です。

なおSAQに合わせて「シチズングループ腐敗防止方針」などの資料一式を配布しています。

## 鉱物調達の取り組み

シチズングループでは、武装勢力への資金提供や人権侵害のリスクがある紛争鉱物についても、調達上の重要なリスクとして認識しています。2021年の「EU紛争鉱物規則」の適用に加え、対象鉱物・対象地域・対象リスクの拡大を認識し、既存の紛争鉱物対応方針を同年1月に「シチズングループ責任ある鉱物調達方針」に改定しました。方針の改定にあたっては、対象とする鉱物と調達地域の拡大、およびリスクを確

認した際の対応等を明確にしています。対象となる鉱物を調達しているお取引先様とともに、シチズングループ自身も、部品等を納品しているお取引先様からの要請に応じてRBA (Responsible Business Alliance)の行動規範を遵守するなど、サプライヤーの立場として、紛争鉱物の排除に取り組んでいます。

## 責任ある鉱物調達についての取り組み

シチズングループは、コンゴ民主共和国およびその周辺国などの紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)を原産地とする3TGが、武装勢力の資金源となり紛争や人権侵害および環境破壊を助長していることは、重要な国際問題であると認識しています。また、経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域

および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス」の考え方に賛同しており、同ガイダンスが定めたフレームワークに沿った取り組みを実施しています。

# コーポレート・ガバナンスの強化

## シチズングループのコーポレート・ガバナンス

シチズングループは、シチズン時計の社名の由来である「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、社会への貢献や企業価値の向上に努めています。また、企業価値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と認識し、コーポレート・ガバナンスの充実にに向けた取り組みを実践しています。

## コーポレート・ガバナンス体制

シチズン時計は、事業内容に精通した取締役6名と独立性が高い社外取締役3名で取締役会を構成し、業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、監査役会度を採用し、社外監査役2名を含む3名で監査役会を構成しています。

当社は、経営の透明性を高めるために、任意の機関として、指名委員会及び報酬委員会を設置しております。

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又は解職に関する事項を審議し、取締役会に提案すること、役員を選任又は解任に関し、取締役会又は取締役社長その他の取締役の諮問に応じて審議し、答申すること、取締役社長及び取締役の後継者計画に関し、取締役会又は取締役社長その他の取締役の諮問に応じて審議し、答申すること等を主な職務としております。

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、取締役会に対し勧告することを主な職務

シチズングループでは、グループ全体の事業目標の達成を通じた持続的な成長を確実なものとするため、コーポレート・ガバナンスの一層の強化に努めています。世界の経済や社会がこれまでにないスピードで変化している中、直面するさまざまな社会課題に対応するために、シチズン時計が中心となり、グループ全体を管理・監督しています。

としております。

各委員会は、取締役会の決議によって選定された3名以上の取締役で構成されており、委員の過半数は社外取締役が占め、1名以上の代表取締役を含むものとしております。なお、各委員会の委員長は、委員の互選によって社外取締役から定めております。

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、当会議および事業ごとの会議等への出席、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、業務およ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ています。また、会計監査人である監査法人日本橋事務所より会計監査の報告を受け、会計監査人と協力してシチズン時計および子会社の監査業務等を効率的に実施し、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実にに向けた取り組みを行っています。



■ 枠は会社法の規定に基づく機関など  
 ※ 取締役9名(社外取締役3名含む) / 監査役3名(社外監査役2名含む)

## 取締役会構成とダイバーシティ

シチズン時計では、ジェンダーや国際性等の多様性に配慮して、経営戦略の達成に向けて取締役会の役割・責務を実効的に果たすために必要な知識、経験、能力として、「企業経営」「販売／マーケティング」「研究開発」はもちろんのこと、「国際ビジネス」「人材開発／ダイバーシティ」「ESG／サステナビ

リティ」を掲げ、これらを取締役に期待する役割としています。なお、役員を選任に当たっては、会社法その他の法令に定める役員となる要件を備えていることや、役員にふさわしい人格および識見を有し、その職責を全うできることなどを条件に決定しています。

## 取締役会の実効性評価

シチズン時計では、取締役会のより一層の機能強化を目的に、取締役会の実効性に関する評価・分析を実施した結果、取締役会を支える枠組みや組織運営を中心に、取締役会は概ね

適切に機能しており、取締役会の実効性が確保されていることを確認しました。

1. 評価の方法	<p>当社は取締役会の実効性を分析・評価するため、取締役及び監査役全員に対し、取締役会に関するアンケートを外部機関による実効性評価ツールを使用して実施いたしました。アンケートは、外部機関の作成した質問を利用して実施した後、分析・評価結果を取締役会にて確認しました。</p> <p>対象：取締役及び監査役全員(12名)                  時期：2022年2月25日～3月11日                  方法：アンケート方式                  設問：全18問                  取締役会の運営に関する質問(全2問)                  取締役会の議題に関する質問(全9問)                  取締役会を支える体制に関する質問(全7問)</p>
2. 結果の概要	<p>取締役会の実効性評価に関するアンケートの結果については、各取締役及び各監査役の評価は総じて高く、取締役会の実効性は有効に機能していることが確認されました。なお、各設問に対する評価は以下のとおりです。</p> <p>第1 取締役会の運営                  運営については、資料の分量は適切で、事前配布の期日もおおむね守られているが、議事や資料を工夫することで、成長戦略や人的資本の議論により多くの時間を配分すべきとの回答となりました。また、社外取締役の質問、発言だけでなく、社内取締役の発言も増加しており、活発な議論ができるようになってきているとの回答となりました。</p> <p>第2 取締役会の議題                  議題については、取締役会以外においても情報提供や議論の場が提供されており、短期的な議題のみでなく、中期経営計画の策定における中長期的に対応する戦略、リスク、人事に関する重要な議題を多角的に取り上げ、活発な議論が行われたとの回答となりました。</p> <p>第3 取締役会を支える体制                  取締役会以外でも、意見交換の機会が提供されていたり、個別テーマについて説明が行われており、重要な情報が定期的に提供されているとの回答となりました。トレーニングについては、提供されているが十分とはいえず改善する必要があるとの回答となりました。</p>

## 役員一覧

シチズン時計は、経営者としての豊富な経験や幅広い見識または企業財務、会社法務等の高い知識や見識を有すること等を重視し、一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外取締役または社外監査役の選任に努めています。

効的に果たすために必要な知識、経験、能力を定め、スキル・マトリックスに開示しています。

スキルマトリックスはこちら  
[https://www.citizen.co.jp/sustainability/governance/corpo\\_governance.html](https://www.citizen.co.jp/sustainability/governance/corpo_governance.html)

なお、経営戦略の達成に向けて取締役会の役割・責務を実

候補者番号	氏名	当社における地位及び担当	候補者属性	取締役会への出席状況
1	佐藤 敏彦	代表取締役 社長	再任	17回/17回 (100%)
2	古川 敏之	常務取締役 経営企画部・経理部・広報IR室・情報システム部担当	再任	17回/17回 (100%)
3	大治 良高	常務取締役 時計事業本部長	再任	17回/17回 (100%)
4	中島 圭一	取締役	再任	17回/17回 (100%)
5	白井 真司	取締役 時計事業本部製造技術センター長	再任	17回/17回 (100%)
6	宮本 佳明	取締役 グループリスクマネジメント、総務部長、人事部・CSR室・環境マネジメント室担当	再任	17回/17回 (100%)
7	窪木 登志子	社外取締役	再任 社外 独立	17回/17回 (100%)
8	大澤 善雄	社外取締役	再任 社外 独立	17回/17回 (100%)
9	吉田 勝彦	—	新任 社外 独立	—

# 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。

## グループリスクマネジメントの強化

シチズングループでは、サステナブル経営を推進し、グループ全体の事業目標の達成と持続的な発展を確実にするため、グループ全体のリスクを集約し迅速に対処するグループリスク・危機管理体制を構築しています。本体制には、法務・コンプライアンスや情報セキュリティ、災害等のリスクに対応する各委員会とともに、平時の業務リスクおよび関連するESGリスクに対応するサステナビリティ委員会の下部委員会も含まれています。

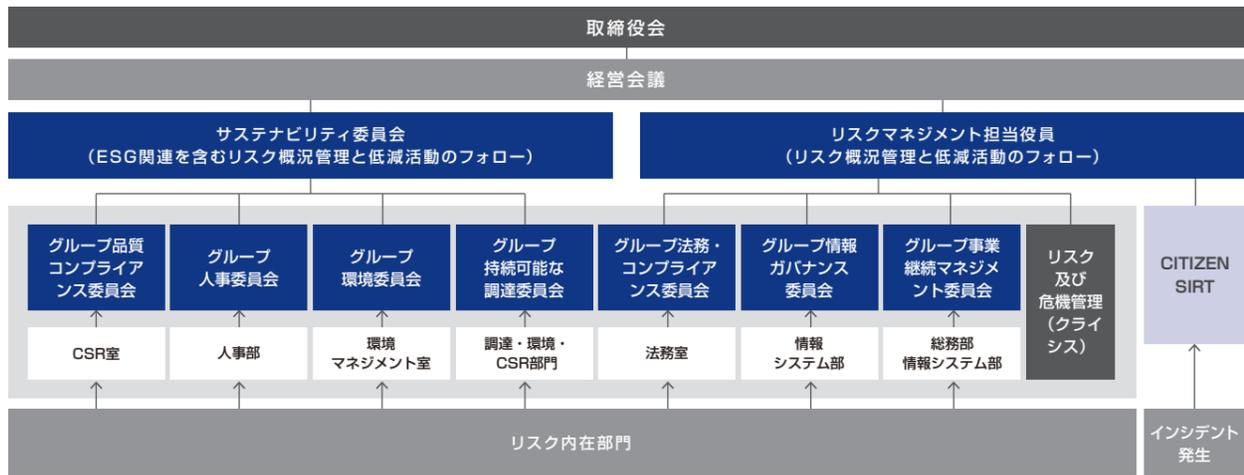
なお、サイバー攻撃などの情報セキュリティインシデントについては、2020年6月にシチズン時計内に設置したCITIZEN-SIRT (CSIRT) 主導で対処しています。

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することで、ナレッジやノウハウの共有も図れ、グループ全体で均一なリスクマネジメントが実現しています。

グループリスク・危機管理の中核を担うシチズン時計のCSR室では、シチズン時計の各部門や国内外のグループ会社と連携して、グループガバナンスの強化をはじめ、品質コンプライアンス強化施策やグループ重要リスク対策の進捗状況の確認、新たなリスクへの対応にあたっています。重要リスク(財務、コンプライアンス、BCP(事業継続計画)、知的財産、情報セキュリティ、人権問題、労働慣行、ESG等)の把握や対応も各社と連携し、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しています。

グループ全体の品質コンプライアンス強化については、シチズン時計のグループリスクマネジメント担当取締役の管理責任の下、全従業員の指針となる「シチズングループ品質行動憲章」の周知を図り、品質管理部門の独立性を担保する組織の変更や品質管理研修の実施、グループ統一基準による契約書作成や品質検査を実践するなど、徹底した品質リスク低減に努めています。2022年度は、品質コンプライアンスの観点に基づく監査リストを策定して品質監査と合わせて実施することでリスクを顕在化して改善を図ります。

グループリスクマネジメント体制図



## 重要リスクに対する主な取り組み

2021年度は、グループ重要リスクを見直し、財務リスクや企業価値毀損(レピュテーション)リスクといった新たな視点を追加し、シチズン時計主導でグループ全体への周知や対策の検討を進めています。また、ESGリスクやマテリアリティリスクは、他の重要リスクと同様にグループが持続的に存続するためにも対策が必須です。そこでサステナビリティ

委員会を中心にグループに与える影響や対策など検討を重ね、グループ各社の取締役会でもリスク認識を深めるなど、グループを挙げてリスク認識の醸成を進めています。また、サイバー攻撃や情報漏えい、海外での法規制変化といった、グループに対して中期的に大きなインパクトを与えるエマージングリスクについても、予防対策等の議論を進めています。

# 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す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<sup>\*</sup>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。

82.0%であり、2022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。

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。2021年度調査ではホットラインの認知度は

なお2021年度の社内通報等件数は20件(社内窓口12件、社外窓口8件)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。

<sup>\*</sup> 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)

## 情報セキュリティ

近年、サイバー攻撃で国内全拠点が操業停止に陥るなどサプライチェーン全体に甚大な影響を及ぼす事例が増えています。シチズングループでは、情報漏えいやシステムダウン等の情報セキュリティに関するリスクを重要リスクと認識しており、総務担当取締役が委員長を務める「グループ情報ガバナンス委員会」を2016年に設立して体制を強化し、個人情報保護や営業秘密管理、情報セキュリティ管理に取り組んでいます。具体的には、2020年11月に改定した「シチズングループ情報セキュリティポリシー」の社内周知をはじめ、海外拠点とも緊密に連携して情報セキュリティの重要性の理解浸透を図っています。ランサムウェアやフィッシングメール詐欺等に関する注意喚起も恒常的に展開しており、標的型攻撃メール訓練を2021年度は年2回実施するなど、グループ全体で情報セキュリティ意識の醸成を図っています。

として、「CITIZEN-SIRT」を2020年6月に設置しました。通常時からシステムダウン等のリスクをモニタリングしており、インシデント発生時には初動対応から関連部署との連携、トラブル解決まで迅速に対処します。2021年度は、CITIZEN-SIRTが対応するインシデントが1件発生しましたが、情報漏えいやシステムダウンといった重大事態には至っていません。

さらに、サイバー攻撃等の重大インシデントに対処する組織CSIRT (Computer Security Incident Response Team)

2022年度は、CITIZEN-SIRTが中心となり、外部の最新動向やグループ内の情報セキュリティレベルに応じた研修の実施をはじめ、対応プロセスの改善に向けた定期的な訓練の実施や、インシデント発生に備える事業継続計画・対応指針の策定などを含む社内環境の見直し等を進めていきます。

なお、平常時の情報システム環境については、データセンターの利用やクラウドサービスを積極的に活用し、事故や災害に強く安全で安定したITインフラを構築し、省電力やCO2排出削減にも貢献しています。

# パフォーマンスハイライト

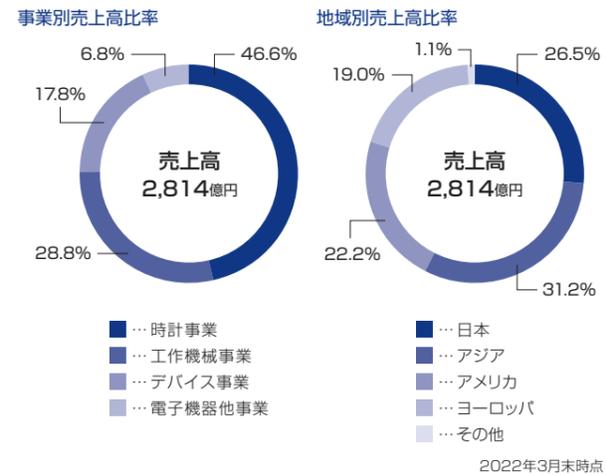
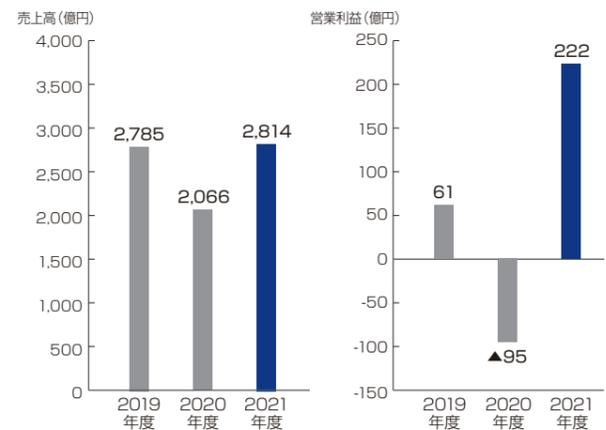
## シチズングループの財務実績

2021年度は国内経済では、新型コロナウイルスの感染拡大による影響から徐々に持ち直しの動きが見られていたが、新たな変異株の蔓延や半導体を中心とした部材不足などの影響を受け先行き不透明感が強まる状況で推移しました。また、北米および欧州経済も同様に、新型コロナウイルスの感染再拡大や全体的な物価上昇による個人消費の落ち込みが懸念される中、全体的に回復傾向を維持しました。アジア経済

は、中国市場において経済活動の制限による先行き不透明感から景気は低迷したほか、その他のアジア地域も感染の抑制状況により経済活動は勢いを欠くものとなりました。

その結果、売上高は2,814億円、営業利益は222億円と増収増益となりました。また、経常利益は273億円、親会社株主に帰属する当期純利益は221億円といずれも増益となりました。

### 収益性情報



## 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	99.0 %
	海外環境法規制モニタリング数	1,079 件
	「持続可能な調達」お取引先様説明会動画配信社数 (国内・中国)	約 1,990 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

時計事業 46%

デバイス事業 18%

2021年度 事業別 売上高構成比

29% 工作機械事業

7% 電子機器他事業

### 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。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」の技術を応用してつくった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。

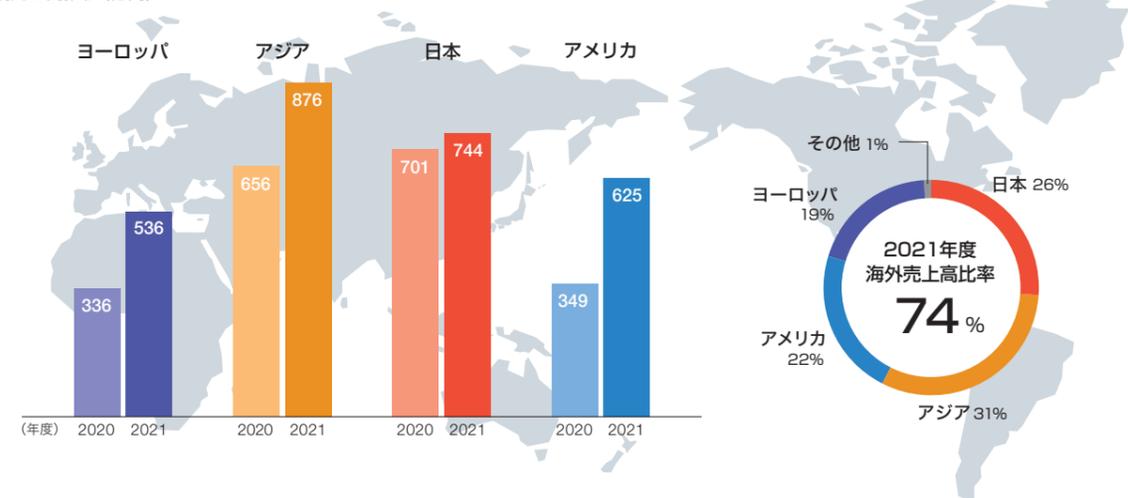
主な事業会社 シチズン・システムズ株式会社、株式会社東京美術

## 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)



# 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>

2022年8月発行

CITIZEN はシチズン時計株式会社の登録商標です。