

働きやすい職場環境づくり

グループとしての総力を発揮できる体制づくりを目指して

2013年に策定した中期経営計画「シチズングローバルプラン2018」では、生産性向上や人材力強化を重点課題のひとつとして掲げ、人事制度の改革に取り組んできました。シチズン時計は、長きにわたり離職率が1%程度にとどまってきたほか、産前産後および育児休業後の復職率は原則100%であり、社内配偶者の転勤等への帯同にともなう「帯同休職」においては数十年前から実施する等、従業員が長く働くことのできる職場環境を提供してきました。近年では、「風土づくりとしくみづくりは車の両輪」であるとの考えのもと、更に生産性や人材力を強化する風土づくりに寄与する人事制度の充実を図ってきました。

2017年度は、会社と本人が希望すれば、育児や介護等の事情を理由に退職した従業員の、5年以内の復帰を可能とする「ジョブ・リターン制度」や、「育児・介護者のためのフレックスタイム制」「時差勤務制」等の柔軟な働き方を可能とする制度を導入するとともに、ノー残業デーや全社会議時間実態調査、会社が費用補助をする自己啓発に業務改善習得を目的としたメニューを追加する等の改善策を実施することで、残業時間の削減にも取り組みました。また、年次休暇の取得を促進し、2015年度より従業員個別に年次休暇の計画取得制度を導入したことにより、従業員全体の平均取得日数が2017年度は13.31日となり、2016年度の11.91日と比較し着実に成果が上がっています。



また、「シチズングローバルプラン2018」の後期に当たる2016年度以降は、シチズン時計の事業持株会社化により、グループの本社機能を一本化し、求心力を向上させることで、グループとしての総力を発揮できる体制づくりを目指してきました。事業の異なるグループ会社間のシナジーを意識しつつ、将来のグループの成長を牽引する人材の育成を目指し、グループローテーションによる配置転換や、グループ一括での採用活動にも取り組んでいます。更に今後は、従来通りの働きやすさに加え、成果を出した従業員が評価され、モチベーションの向上につながることもまた、働きやすい会社には不可欠であると考え、評価制度や給与制度の整備を進めていきます。評価されることで競争意識を持ち、社外に目を向ける気運を醸成することで、この激変する時代の潮流に飲まれるのではなく、変化の波を捉え、自ら考え、対応できる課題解決能力が備わった人材の採用や育成に力を入れることで、シチズングループの成長につなげていくことが課題であると考えています。

また、シチズングループでは、属性に拠らず、すべて

の従業員の働きやすい環境づくりを目指しています。シチズン時計においては、女性の活躍を推進するため、人事部にダイバーシティプロジェクトチームを編成しています。育児や介護中の従業員との定期的なランチミーティングを行うなど、きめ細やかなコミュニケーションを図ることで、従業員のニーズに対応する等、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるよう支援をしています。また、ハラスメント防止の取り組みとして、社内セミナーの開催等従業員への啓発活動や、「グループ懲戒会議」の新設を通じ、懲戒処分案件の削減を目的としたグループ間の情報共有や統一規程の作成を進めています。これらの取り組みが、外部機関より評価され、2017年6月より、MSCI日本株女性活躍指数(WIN)*の構成銘柄に選定されています。シチズングループは、今後も様々な観点から、従業員の働きやすさを考えた職場環境づくりを進めていきます。

* MSCI日本株女性活躍指数(WIN)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、性別多様性に優れた企業を対象に構築される株価指数。