

人材力の強化に向けたシチズングループの取り組み

シチズングループでは、従来、従業員の働きやすさを重視した経営活動を行ってきました。低い離職率や長い勤続年数に満足せず、更に働きやすい環境整備として、日本政府による「働き方改革」が提言する、有給休暇の取得促進や、残業時間の削減についても、継続的な対策を講じることで着実に成果を上げてきました。近年では、シチズン時計によるストレスチェックや健康宣言を通じた取り組みが、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、実践する「健康経営」に繋がると評価され、健康経営優良法人認定制度「ホワイト500」^{※1}に認定されています。

女性従業員を取り巻く環境については、ライフステージに拠らず、働き続けられる職場環境整備に向け、社内配偶者の転勤等への帯同にともなう「帯同休職」を数十年前から導入しているほか、柔軟な働き方を可能とする各種制度を導入してきました。これらの取り組みの結果として、2017年より、性別多様性に優れた企業を対象に構築される株価指数MSCI日本株女性活躍指数^{※2}（通称：WIN）の構成銘柄に2年連続して選定される等、社会からも高い評価を受けています。今後も、ダイバーシティの観点から、属性によらず、誰もが働きやすい職場環境整備を目指していきます。

従業員が長く働くことのできる職場環境の実現に向けて前進する一方、組織の競争力の源泉となる人材の育成という面では課題が認識されています。全従業員を対象とした従業員満足度調査においては、より働き甲斐のある仕組みや、成果が反映される制度を求める声が寄せられており、人事部として、従業

員の要望に応える対策に取り組んでいます。

前中期経営計画「シチズングローバルプラン2018」において、重点課題のひとつとして掲げられていた生産性向上や人材力強化の対策として、これまでの部門レベルにおける目標管理制度の他、個人レベルの目標管理制度を導入し、年度ごとの目標設定と進捗、実績の報告及び上長による面談を開始しました。目標管理制度の導入は、各人による目標設定や、上長による設定目標の適切さの判断等、従業員が慣れるまでの期間、多くの課題が発生することが予想されます。今後は、適切な目標設定の助言や指導を可能とする管理職研修等、現場で発生した課題に応じた善処策を検討し、本制度の定着と実効性の向上を目指していきます。また、シチズン時計では、2019年度は、さらにタレント・マネジメント制度の導入を検討しており、より働き甲斐のある職場環境の整備を目指します。

シチズングループとしての取り組みでは、グループ間のシナジー創出を目的とした、グループ共通の新人研修、グループ一括の採用活動、グループローテーションによる配置転換を実施しています。

2018年度は、グループ全体での採用イベントを実施し、各事業間で連携することで、各社の人材ニーズとマッチした採用活動に繋がっています。また、入社後は、シチズングループの従業員が国内外各地に赴き、社会課題の解決に向けた社会貢献活動に関わる新たな制度「社会貢献活動派遣制度」を新入社員研修制度の一環としても取り入れました。総勢120人の新入社員にとって、企業理念である市民への貢献を体

感する機会であると同時に、当該活動を通じ、各社や組織の壁を越え、グループ間の連携を深める土壌となることを期待しています。

※1 健康経営優良法人認定制度「ホワイト500」…東京証券取引所の上場企業のうち、特に優れた「健康経営」を実践している法人をリーディングカンパニーとして選定する制度。

※2 MSCI日本株女性活躍指数…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としての評価。

