

■ 基本的な考え方

シチズングループでは、グローバルにビジネスを展開する企業として、2005年に「国連グローバル・コンパクト」に署名して以来、「人権、労働、環境、腐敗防止」に関する10原則の支持・尊重・実行を目指しています。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」との基本方針を掲げ、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ついてのガイドラインを定めています。これにより、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すよう努めます。

■ 人権デューデリジェンス実施体制の整備

2019年度は、人権の尊重に対するシチズングループの責任と姿勢を改めて宣言することを取締役会で決定し、「シチズングループ人権方針」を策定しました。また、「現代奴隷および人身売買に関する声明」と「シチズングループ紛争鉱物対応方針」も併せて発表し、人権に関わる問題認識にもとづき、グローバル企業として取り組んでいくことを明確にしています。

これらの方針等を実践していく体制の強化も実施し、人権の尊重を担保していくための重要な組織体としての人事委員会を、サステナビリティ委員会のもとに設置しました。シチズン時計の人事担当取締役を委員長とする人事委員会には、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います。シチズン時計の人事部が事務局を担い、グループ全体の連携を行っており、海外拠点への展開については人事およびCSR担当部門が連携し、人事委員会での決定事項等の周知を図っています。

人権方針に関する社内研修も徹底し、2019年度は国内のグループ従業員に対するeラーニングを

実施しました。特に12月をシチズングループの人権月間に設定し、国内グループ各社で、人権に関して理解を深めるために、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示会を実施しました。こちらの取り組みに関しては今後海外グループ会社にも展開していきます。

人権デューデリジェンスについては、国内グループ会社では従業員への意識調査などをベースとして実施しています。従業員からの人権問題に関する通報、相談や意見、提案などを受け付けるために、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、「シチズングループCSR調達ガイドライン」にもとづく実態調査を進めるなどして、対応を進めています。

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として持つことから、毎年「現代奴隷および人身売買に関する声明」を新年度の初めに公開するなど、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。

■ 今後の展望

2020年度は、6月に国内でパワハラ防止法が施行されることから、人権の尊重に関する意識の醸成をより一層高めていくために、国内グループ会社での研修体制を引き続き強化するとともに、海外グループ会社に対しても英語と中国語での研修プロ

グラムを設け、2020年度以降実施していきます。また、海外グループ会社での展開も含め、多角的に人権リスクを特定することで、人権リスク全体の低減に繋げることができるよう、人権デューデリジェンス体制や機能の強化を目指します。

■ 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、能力を発揮し長く働ける組織づくりを目指しています。

■ 多様な人材の確保・育成と今後の展望

シチズングループを取り巻くマクロ環境は、社会や経済面でデジタルイノベーションが急速に進展する中、人口構造の変化やそれに伴うライフスタイルの変容と多様化が進んでいます。また国内では超高齢化による社会変化により、今後労働力人口が減少に転じるなど、人手不足も深刻化することが見込まれています。こうした中、2019年度に打ち出した「中期経営計画2021」では、グループ中期経営ビジョン「Innovation for the next ～時を感じ、未来に感動を～」において、「時の変化を敏感に捉え、従来のものづくりだけでなく、今までにない新たな価値創造に挑戦し、持続可能な未来に向けて感動を創る」という意志表明をしていますが、これを実践していくためには、新たな価値の創出に向けてチャレンジできる人材の確保と育成が不可欠です。同時に、働き方の改革が求められており、組織としての生産

性の向上も急務となっています。シチズン時計では、他の国内グループ会社に先立ち、2020年5月から新たにフレックスタイム制を全社に導入しました。一方で、管理職による適切な目標設定の徹底や、助言・指導力を向上するための制度を導入し、現場での課題対応力を強化するなど、制度の定着と実効性の向上を図りました。また、より働き甲斐を実感できる職場環境の実現を目指し、タレント・マネジメント制度も導入しました。こうした取り組みを適切に評価するために、360度人事評価制度や、2019年10月から新たに全従業員に対する役割・成果も考慮する給与制度を導入しました。2020年度においては、2019年度の成果を踏まえながら、シチズン時計での取り組みを国内グループ会社に展開することを視野に入れた、制度やプログラム等の強化を図りたいと考えています。

