

シチズングループ

サステナビリティ・CSR報告書2021

CITIZEN GROUP SUSTAINABILITY AND CSR REPORT

【ダイジェスト版】



市民に愛され 市民に貢献する

シチズングループの企業理念

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、「サステナブルファクトリー」を通じて「サステナブルプロダクツ」を創出し続ける「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、2020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ウェブサイト」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：2020年度（2020年4月1日～2021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：2021年7月
経済データ報告対象組織：国内16社、海外66社（計82社）
環境データ報告対象組織：国内14社、海外14社（計28社）
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・レポーティング・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/social/data/>



冊子(ダイジェスト版)

マテリアリティへの取り組み状況を中心に、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。



ウェブサイト(詳細版)

ウェブサイトでは、より詳細なCSR活動の取り組みを開示しています。
<https://www.citizen.co.jp/social/index.html>

CITIZEN GROUP SUSTAINABILITY AND CSR REPORT contents 2021

- 01 企業理念
- 02 目次・本ダイジェスト版概要・編集方針
- 03 トップメッセージ
- 05 **特集** 工作機械に息づく「技術のシチズン」の考え方と目指すサステナビリティ
- 07 シチズングループを取り巻く環境と「サステナブル経営」の考え
- 08 サステナビリティ課題と解決への取り組み
- 09 マテリアリティ(重要課題)への取り組み
- 10 「サステナブル経営」の推進
- 11 シチズングループのステークホルダー
- 12 パフォーマンスハイライト
- 13 2020年度のマテリアリティへの取り組み
 - 13 コーポレート・ガバナンスの強化
 - 14 品質コンプライアンスの強化
 - 15 人権の尊重と労働慣行
 - 17 持続可能な調達の推進
 - 19 環境イノベーションの促進
- 21 CSRイニシアチブと社会からの主な評価
- 22 シチズングループの事業活動



表紙 「Caliber 0200」コンセプト

高精度、そして美しく。

シチズン時計は、腕時計の本質を追求した機械式時計を目指して、自社製の新型機械式ムーブメントであるCaliber 0200を開発しました。Caliber 0200は高精度と審美性を兼ね備えたムーブメントであり、それを搭載した「The CITIZEN」メカニカルモデルは力強さとシャープさを合わせもつ、先進性を表現したデザインにより腕にまとうことによる充足感を提供するとともに、身に着ける人の人生に寄り添う腕時計を目指しています。

社員一人ひとりが主役である「サステナブル経営」

シチズングループが目指す「サステナブル経営」を概念図に表すと、一番下に社長とし、役員、幹部、社員、商品・サービスとメッセージというプロセスを経て、トップには「全世界の人々」を置いた構図となります。私たちがメッセージを込めた製品の先には、世界中の市民がいることを、社員一人ひとりが常に意識し、社会と環境に貢献することを目指してもらいたいと考えており、今後も社員とのコミュニケーションやディスカッションを積極的に行ってまいります。直近では、若手社員が先頭となり、シチズンブランドの再定義（リブランディング）を目指したプロジェクトが始動するなど、新たな風が吹きつつあります。

※サステナブル経営の概念図の全体像、詳細については、こちらをご参照ください。<https://www.citizen.co.jp/social/message/index.html>

新型コロナの拡大が与えた影響ともたらした変化

2020年は、新型コロナの拡大により人々の行動や意識が大きく変容した1年でした。シチズングループにおいても、全世界的な経済活動の停滞やお客様の消費行動の変化等により大きな影響を受けました。

例えば、時計事業は特に大きな打撃を受けましたが、人々のライフスタイルの中で、腕に時計を着ける価値がなくなったわけではありません。コロナ禍での行動制限の中、ECサイトの利用は大変多くなっています。また、工作機械事業では競合他社の伸長も見込まれる中、シチズンの独自技術を訴求することで回復基調が鮮明となっており、自動車の金属加工

循環型社会における「サステナブルファクトリー」と「サステナブルプロダクツ」

新型コロナの拡大が社会にもたらしたインパクトは甚大ですが、同様にインパクトが大きいものを考えると、意識しなくてはならないのは環境課題です。企業が今後も環境負荷の大きい事業活動を継続すれば、社会や人類の存続に対して不可逆的な影響を与えることにもなりかねません。一人ひとりの生き方から企業、更に社会全体の経済の在り方まで、未来に何を残していくかを真剣に考え行動しなければ、

私たちの「サステナブル経営」は始まったばかりですが、新型コロナウイルス感染症（新型コロナ）の拡大による社会の変容は、組織の在り方や提供する価値を見直す機会となり、多くのことを学ぶきっかけともなりました。本来、サステナブルな経営とは、社会課題の変化に対してフレキシブルに対応できる経営であると考えています。コロナ禍を経験した我々が先ず考えるべきことは、「いかにお客様に価値を繋げていくか」ですが、大前提として人権や地球環境に最大限配慮した上で、シチズングループ全体で、経済や事業の在り方等にイノベーションを起こしていくことが、これからの経営には必要であると考えています。

部品事業でも、企業としての歩みを止めることはありませんでした。建築に関連するLED照明等の設備投資系は、いまだ厳しい状況が続いていますが、これまで小規模だった体温計や血圧計等の健康機器は、コロナ禍において「健康」という価値の提供に繋がり、右肩上がり需要が伸びることになりました。

社会や人々の行動の変化に応じた価値を提供し続けていくことが、シチズングループの根底にある精神であり、企業理念である「市民に愛され市民に貢献する」を具現化し、「サステナブル経営」に繋がると考えています。

人類は存続できないと考えています。

日本は「2050年カーボンニュートラル」を宣言しましたが、シチズングループにおいても、2050年を目標年とした「シチズングループ環境ビジョン2050」を策定しており、2020年度は気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）への賛同を表明しました。「シチズングループ環境ビジョン2050」で掲げる脱炭素社会と循環型社会の実現に

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。

は、私たちだけでなく、お取引先様も含めたステークホルダーとの関係性によるエコシステムという考えや、循環型社会の発想を持つ必要があります。

一例として、中核である時計事業においては、製品のライフサイクルにおける環境負荷削減はもちろん、子どもや孫世代まで引き継ぎたいような時計を提供することも、サステナブルなライフスタイルを志向している方にとって、非常に大きな価値になると考えています。もし壊れたとしても、修理して同じ機能・価値を保つことができるものづくりは循環型社会にも繋がります。

また、工作機械事業においても、循環型社会に移行・対応していくための技術開発をすすめ、お客様の要望をかなえる性能を持った製品の開発を通じて、お客様に対して新たな価値を提供しています。

「サステナブル経営」の今後

シチズングループは、2018年に創業100周年を迎えましたが、「サステナブル経営」の推進は、シチズングループがこれからの100年も続く企業になるための大きな柱になると考えています。今後は、「サステナブル経営」に関する議論をより深め、事業とESG（環境・社会・ガバナンス）の更なる一体

私たちは、お取引様を含むバリューチェーン全体で、環境への配慮のほか、コンプライアンスや人権、労働慣行等に配慮した持続可能なものづくりを行う生産施設の整備を目指しており、これを「サステナブルファクトリー」と呼んでいます。この「サステナブルファクトリー」から生産される「サステナブルプロダクツ」は、「技術のシチズン」として従来から提供してきた環境配慮型や長寿命型の製品づくりはもちろんのこと、部品の原料調達や製造工程において、原材料の取引がクリーンであり、製造現場で働く人の労働環境にも配慮しているといった、更なる付加価値や課題解決のメッセージを込めたものです。

急速に変化する社会のニーズを念頭に置きながら、シチズングループの「サステナブルプロダクツ」が提供する価値は何であるかを絶えず考え、それを生産していくためのプロセスづくりを進めています。

化を図っていきます。

シチズングループでは、企業理念「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新たな価値を提供し続けることで、地球規模の視野を持った「サステナブル経営」の実現を目指していきます。

シチズン時計株式会社
代表取締役社長

佐藤敏彦



01 「技術のシチズン」を体現する工作機械事業

シチズングループは、「国産の時計を一から製造したい」という創業者らの思いを実現するための技術や機械の研究所に端を発します。ここで生まれた生産技術を礎に「市民に愛され市民に貢献する」という企業理念のもと時計事業が世界中のお客様のニーズを捉えながら高度化し発展。これに牽引されるかたちで生産技術も進化しその一部である「自動旋盤」が外販され事業が確立。その後、精密組ヤスリ製造に端を発し、同じくその生産技術を進化させたミヤノと合併し現在のシチズンマシナリーとなっています。「自動旋盤」の進化は、お客様の「精密・複雑な部品を効率的に沢山作りたい」という思いにシチズンマシナリーが真摯に向き合い、その実現のため

にお客様と切磋琢磨した中で培った技術の蓄積です。また、それを更に発展するために新しい機械や技術が生まれるという技術のスパイラルアップの追求ともいえます。



昭和20年代初期の田無製造所の様子

02 工作機械事業におけるサステナビリティ

シチズンマシナリーの母体であるシチズン時計は、時計を介して個人の暮らしや心を豊かにしています。

工作機械事業では、CITIZENブランドを支えるそのような文化を、機械の使い手であるお客様一人

ひとりを思うことで大切に、1990年に「有人化工場」、2001年に「感動価値」生産と、工場で働く“人”と機械の本分である“生産性”の両方に焦点をあて、考え続けることをコンセプトとして掲げ、事業を推進してきました。

グローバル化と情報化が進進し世界がひとつのマーケットとして繋がりとつある21世紀は、お客様のニーズも多様化し、ものづくりには、個性化と量産の効率化を両立することが求められています。現在

は、過去のコンセプトに積み上げるかたちで、新たな事業コンセプト『個の量産』～いろんな一つを、たくさんつくる～を掲げ、この新しい時代を切り拓く方向性を明らかにして、新たな製品とサービスを提供しています。シチズンマシナリーは常に、技術革新で新たな市場ニーズに応え、働きやすさと、その時代に呼応した高生産性の両立を実現し、シチズングループの掲げる「サステナブル経営」を推進したいと考えています。

工作機械事業が貢献するSDGsとターゲット

| SDGs | SDGsの達成に向けて取り組むターゲット | |
|---|----------------------|--|
|  | 8.2 | 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上およびイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。 |
|  | 9.4 | 2030年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術および環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。 |

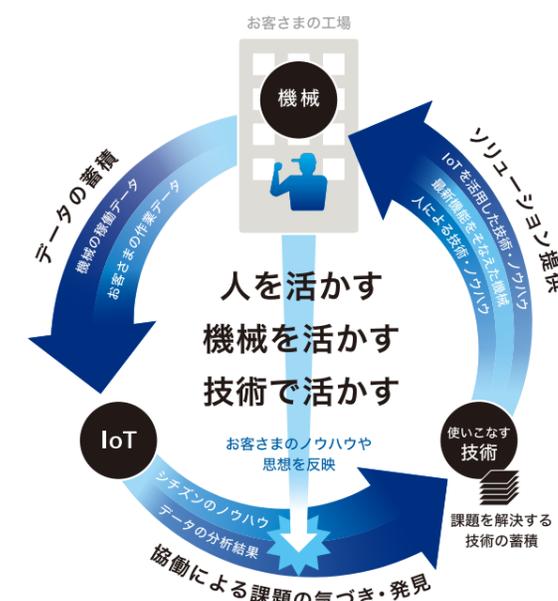
03 工作機械事業が提供する新たな価値

2020年は、新型コロナウイルス感染症の拡大によりあらゆる活動が制限される中で、ICT・IoTの活用が加速度的に進歩しました。このように世界中で内在していた課題がコロナ禍をきっかけに顕在化し、様々な面で時代が大きく変わりつつあります。しかし、こういった中でも、シチズンマシナリーのコンセプト『個の量産』の方向性には変わりはありません。付加価値を生み出す「機械」を主役とし、「IoT」、「使いこなす技術」の3つを提供すると同時に、これらが三位一体となるようにループ状に繋げ、そのループを力強くドライブし、人と機械を活性化するためのトータルソリューションを絶え間なく提供し続けます。

このループにある「IoT」とソリューションの提供手段を、ICTを利用したソリューションサービスであるalkappliesolution（アルカプリソリューション）で進化させ、「使いこなす技術」として、今まで解決が困難だった切りこず対策にはLFV（低周波振動切削）技術、残材削減には摩擦接合技術、刃物搭載本数の限界にはATC（自動工具交換装置）技術で対応する

など新たな技術を加えることで、革新的なモノづくりの実現を通して、お客様の安心と成長、そして世界中の製造業の発展に貢献し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを続けてまいります。

シチズンマシナリーの3つの役割



※シチズンマシナリーのalkappliesolutionやものづくりのコンセプトなどの詳細についてはこちらをご参照ください。
<https://cmj.citizen.co.jp/product/concept/>

事業を取り巻く情勢

新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会や経済に未曾有の変化をもたらし、人々の生活や働き方、価値観にも大きな影響を与えました。企業においても、これまでの課題に加えて、未知の事業環境の変化に対応していくことが求められています。

シチズングループの中核である時計事業では、コロナ禍により一層進展した社会のデジタル化や、人の流れの変化に伴い、実店舗での販売から、eコマースでの販売の重要性が増しつつあります。国内の少子高齢化・人口減少による市場規模の縮小も進む中、海外市場への展開や販路拡大とともに、需要を捉え、製品のクオリティや魅力をオンラインでも効果的に発信し、伝えていくことが必要となります。

また、サステナブルな社会の実現における、企業への期待や役割が増大し、消費者のニーズや価値観も多様化する中で、シチズングループの製品・サービスがお客様に提供する価値について、高い品質・精度等の従来の価値に加え、製品の製造・

使用を通じた社会課題の解決への貢献といった、新たな価値の創造にも取り組んでいかなければなりません。

そのような価値を持つ製品・サービスを提供するためには、バリューチェーン全体における環境への影響や人権の侵害といったリスクへの対策とともに、コロナ禍のような突発的な事象にも対応できる強固なサプライチェーンの構築と管理が必須であり、お取引先様をはじめとするビジネスパートナーとの協働も重要となります。

社会や人々が大きく変化する中で生じる、このような事業機会やリスクにグローバルに対応していくには、優秀な人材を確保し、各々がその能力を発揮して活躍できる職場環境づくりに努めるとともに、製品やサービスを通じてお客様に提供する価値が何であるかをグループ全体で考え続けることが不可欠です。

「サステナブル経営」の鍵となる「サステナブルファクトリー」と「サステナブルプロダクツ」

シチズングループが目指す「サステナブル経営」においては、「サステナブルファクトリー」と「サステナブルプロダクツ」が、その実践と成功の鍵となります。「サステナブルファクトリー」は、従来から取り組んでいる環境への配慮に加え、お取引先様も含めたバリューチェーン全体における、コンプライアンスや人権、労働慣行、BCP、生産性向上等の社会からの要請やマテリアリティ(重要課題)に関わる要素にも、総合的に配慮した持続可能な生産施設と定義しています。

その「サステナブルファクトリー」から創出される「サステナブルプロダクツ」は、持続可能性の観点を重視するだけでなく、社会課題の解決や、イノベーションに繋がる新たな価値創造も視野に入れています。自社だけでなくお取引先様をはじめとする様々なビジネスパートナーとも連携・協働し、「市民」の皆さまの生活や社会全体に貢献できるよう、引き続き「サステナブル経営」の実践に注力していきます。



「サステナブル経営」の概念図

シチズングループのサステナビリティへの取り組み

シチズングループでは、「サステナブル経営」を目指した事業活動を通じて、環境や社会、ガバナンスといったサステナビリティに関する課題の解決や貢献に広く取り組んでいます。2020年度は、「事業

活動における環境負荷の把握・軽減」、「お取引先様とのエンゲージメントの強化」、「人権の尊重への意識の醸成」に関して、大きな進展が見られました。

事業活動における環境負荷の把握・軽減

| | |
|---------------|---|
| 解決・貢献する課題 | お客様のご協力による資源削減、事業所における再エネ電力利用等により、気候変動や環境保全、省資源・エネルギーへの貢献に取り組んでいます。 |
| 具体的な取り組み・トピック | <ul style="list-style-type: none"> ■ Eco Tree ACTION：お客様に製品のパッケージ簡易化へ賛同いただくと、簡易化した数・量に応じて植樹活動を実施 ■ 製品の取り扱い説明書の電子化による紙資源利用の削減 ■ 東京事業所の全電力の再エネ由来電力への切替を試験的に実施 ■ グループ全体のスコープ3排出量の把握と第三者検証の取得 |

※Eco Tree ACTIONの詳細についてはこちらをご参照ください。 <https://www.citizen.co.jp/release/news/2020/20201023.html>

お取引先様とのエンゲージメントの強化

| | |
|---------------|--|
| 解決・貢献する課題 | お取引先様と協働したサプライチェーンの透明性の確保やCSR調達の推進により、サプライチェーン上の人権侵害の防止、環境インパクトの低減等に貢献します。 |
| 具体的な取り組み・トピック | <ul style="list-style-type: none"> ■ コロナ禍対応として動画配信による説明会、リモートによる実態調査を実施 ■ 紛争鉱物リスクについて調査を本格的に開始 ■ CDPサプライヤーエンゲージメントリーダーに選出 |

※CDPサプライヤーエンゲージメントリーダーの選出についてはP21「社会からの主な評価」をご参照ください。

人権の尊重への意識の醸成

| | |
|---------------|---|
| 解決・貢献する課題 | 職場環境でのハラスメントや現代奴隷、紛争鉱物の使用による強制労働・児童労働への関与といった、社内外で発生する可能性のある人権課題の解決・撲滅に取り組んでいます。 |
| 具体的な取り組み・トピック | <ul style="list-style-type: none"> ■ グループ人権月間(12月)に、以下を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・国内グループ全体と海外4社で人権パネル展の実施 ・国内全従業員に対する人権の尊重に関するeラーニング ・社内報に人権に関する特集を掲載 ■ 国内の外国籍従業員に対する人権課題調査を実施 ■ グローバル・コンパクト人権デューデリジェンス分科会 |

※人権の尊重への取り組みの詳細についてはこちらをご参照ください。 <https://www.citizen.co.jp/social/basic/humanrights/>

シチズングループのマテリアリティロードマップ(抜粋)

シチズングループは、持続的な成長に向けてグループで特定したマテリアリティのうち、4つに対する目標とKPI、施策をまとめた「グループマテリアリティの2030年ロードマップ」を策定しています。グループのCSR活動の重点領域でもある各目標への取り組みは、自己評価を行うことでPDCAに繋がっています。

以下、各マテリアリティの2020年度の目標・KPIに対する実績と評価、2021年度の目標について、ロードマップより抜粋して掲載しています。

ロードマップの詳細についてはWEBサイトをご覧ください。

https://www.citizen.co.jp/social/materiality/road_map/index.html

| マテリアリティ | 2020年度の目標・KPI | 2020年度の実績 | 評価 | 2021年度の目標 |
|---------------|---|--|----|---------------------------|
| 品質コンプライアンスの強化 | 品質行動憲章の周知拡大と遵守状況のリスク把握 | 海外拠点への周知について、中国で継続し、タイ・ベトナムで開始。国内についてeラーニングによる認識状況を把握 | ○ | 実効的なモニタリング体制の整備 |
| | 品質行動憲章周知活動2回 | 新型コロナウイルス感染症(新型コロナ)拡大防止のため、オンラインで2回実施 | | |
| | eラーニング受講率90% | 国内全社員を対象に実施。受講率97.8% | | |
| 人権の尊重と労働慣行 | 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 | サプライチェーン上の人権リスクに関して、紛争鉱物への対応状況の調査・デューデリジェンスを実施 | △ | コロナ禍により実施できなかった施策等を実施 |
| | 人権eラーニング受講率100% | 国内全社員を対象に実施。受講率96.0% | | |
| | 時間外労働の法令遵守 | 法令に違反する事例0件 | | |
| | 2021年の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、対処処置および運用) | 事業活動上の負の人権リスク特定を開始した段階であるため、未確立 | | |
| 持続可能な調達の推進 | リスク特定に向けた情報収集 | 自己評価表(SAQ)や紛争鉱物・グリーン調達に関する調査を実施 | ○ | SAQにもとづく実態調査の推進 |
| | 主要サプライヤー20%へSAQ配布 | 主要サプライヤー355社に送付 | | |
| 環境イノベーションの促進 | グループ主要事業会社でのグローバル環境マネジメントシステムの強化・統一(2021年度実現に向けた準備) | 国内での統一認証(ISO14001)を再取得。国内での取り組みをグループ全体の環境マネジメントとして、海外に展開 | △ | 新型コロナの拡大により実施できなかった施策等を実施 |
| | ・CO2排出量 ・スコープ1,2:5%削減 ・スコープ3:2.5%削減 | 削減目標を達成するとともに、東京事業所において再エネ由来電力を試験的に導入 | | |
| | 水使用量5%削減 | 達成 | | |
| | 再資源化率82.5% | 達成(国内は99%以上) | | |
| | 全事業所で自然保護活動・地域環境活動実施 | 新型コロナ拡大防止の観点より一部中止し、59%の事業所で実施 | | |

※ ○:達成 △:一部未達成

マテリアリティへの取り組み状況について

「品質コンプライアンスの強化」については、グループ品質行動憲章の海外への周知・展開として、中国の拠点で継続して実施するとともに、タイ・ベトナムで、品質行動憲章の内容を現地語にしたポスターの掲示を行いました。「人権の尊重と労働慣行」では、サプライチェーンや職場における負の人権リスクについて、特定を進めています。「持続可能な

調達の推進」に関しては、紛争鉱物に関するリスク調査を本格的に開始するとともに、説明会や監査のオンライン化といったコロナ禍への対応を行いました。「環境イノベーションの推進」については、国内の取り組みを軸としたグローバルの環境マネジメントシステムの統一を進めるとともに、事業における環境負荷削減に取り組んでいます。

シチズングループのサステナビリティ委員会について

シチズングループでは、シチズン時計の社長を委員長として、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」が中心となり、グループ全体の「サステナブル経営」を推進しています。

サステナビリティ委員会の事務局であるシチズン時計のCSR部門および経営企画部は、グループ各社のCSR担当、経営企画部および各マテリアリティの委員会事務局とともに、サステナビリティ事務局会議を定期的に開催し、各社でのサステナブルな課題の検証や取り組み状況の進捗等を確認しています。同会議における各社からの提案や報告事項は、サス

テナビリティ委員会に上程され審議されます。

4半期に1回開催されるサステナビリティ委員会では、事務局会議からの報告事項の審議とともに、マテリアリティの定期的な見直しや既存事業におけるサステナビリティへの取り組み方針の策定とモニタリング等を行っており、議論内容は経営会議および取締役会に報告され、指示監督を受けています。

また、2020年度は、サステナビリティ委員会メンバーを始め、部門長を含む役職者を対象として、外部有識者を招いたSDGs勉強会を実施し、企業に対する社会からの要請や取り組むべき課題について理解を深めました。

サステナビリティ委員会における2020年度の主な審議事項

- グループマテリアリティへの取り組み状況
- CSR調達を通じたお取引先様への人権デューデリジェンスの進め方
- 国連グローバルコンパクトCSR調達SAQによる、グループ各社の取り組み状況の自己評価
- マテリアリティおよびグループ重要リスクの見直し

シチズングループの「サステナブル経営」の推進体制

サステナビリティ委員会の下部委員会として、シチズングループの各マテリアリティへの取り組み状況を主に管理・推進する、「グループ品質コンプライアンス委員会」等の4つの委員会を設置しています。

また、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、「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。これらの委員会は、毎月開催される経営会議のもとに設置され、問題の早期発見や審議、対応等即時対応が可能な体制としています。更に、2020年6月より、サイバー攻撃といった突発的な事象に即時対応するCSIRT(Computer Security Incident Response Team)として、「CITIZEN-SIRT」を設立しました。

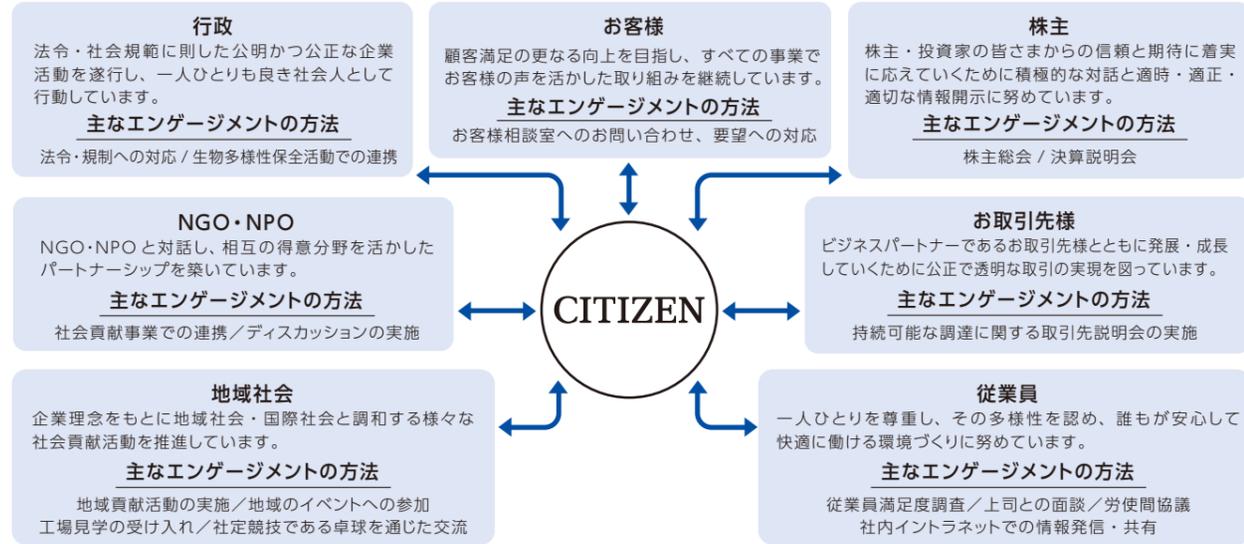
サステナビリティ推進体制



ステークホルダーとの関わり

シチズングループは、様々なステークホルダーに支えられながら企業活動を行っています。また、企業理念である「市民に愛され市民に貢献する」を実現するために、日々ステークホルダーとコミュニケー

ションを図っています。ステークホルダーの皆さまからの要望・期待を経営に取り込み、的確に応えていくことで、社会から信頼を得ながら、価値を最大限提供し続けることができる企業を目指しています。



ステークホルダー・エンゲージメント

2020年度は、前年度より開始した「中期経営計画2021」の重点施策のひとつである「サステナブル経営の推進」に関連して、持続可能な調達の実現に向けたお取引先様とのエンゲージメントを重点的に行いました。具体的には、コロナ禍の影響もあり、SAQの送付による調査のほか、動画の配信による説明会、

リモートで実態調査(監査に相当)等を実施しました。そのほか、コロナ禍による働き方の変化におけるストレスチェックや国内の外国人従業員向けのアンケートといった、従業員とのエンゲージメント等も実施しています。

ステークホルダー・エンゲージメントの一例

※ 2020年度は、コロナ禍のため、一部のエンゲージメントを中止、またはオンライン等で実施いたしました。中止等となった取り組みについては、新型コロナウイルス感染症の状況を鑑み、順次再開、実施いたします。

| 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 / 実態調査にもとづく評価 |
| 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 / テレワークの導入 / フレックスタイム制の運用 / タレント・マネジメント制度の運用 |
| 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 |
| 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 | 美化活動への参加社員数のべ 2,294 名 / 工場見学の受け入れ 8 回 / 時計組立教室の開催 3 回 / 社会貢献活動の寄付金額 16.9 百万円 / 卓球教室の開催 |

シチズングループの財務実績

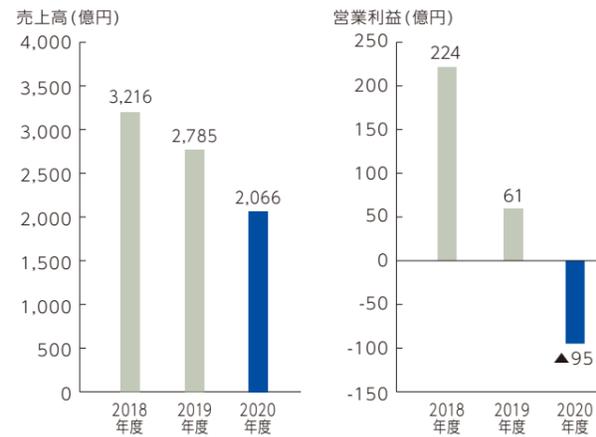
2020年度は、国内経済では、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響によるインバウンド需要の減少や消費活動の停滞が続く厳しい状況となりました。また、米国経済は、新型コロナウイルス感染者数の再拡大が景気回復の重しとなり緩やかな回復となったほか、欧州経済においても多くの国で再び厳しい行動制限が課せられるなど、経済活動は低い水準となりました。アジア経済は中国が回復に向かって

いるものの、その他のアジア地域は勢いを欠く展開となりました。

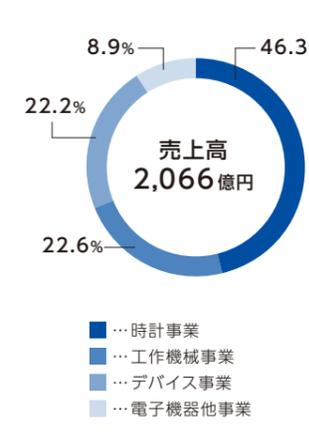
その結果、売上高は2,066億円、営業損失は95億円と減収減益となりました。

また、経常損失は41億円、親会社株主に帰属する当期純損失は特別損失の計上に伴い251億円となりました。

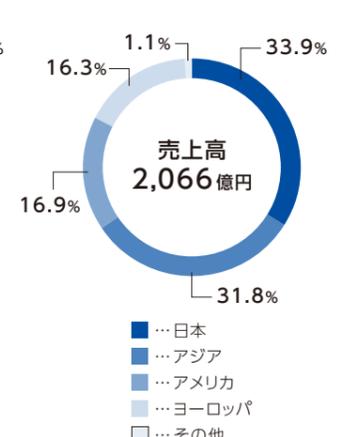
収益性情報



事業別売上高比率



地域別売上高比率



2021年3月末時点

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 **96.0** %
- 海外環境法規制モニタリング数 **914** 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 2,440** 社

そのほか、詳細なCSRデータについてはwebサイト <https://www.citizen.co.jp/social/data/index.html> にてご確認ください。

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」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り組みを実施しています。

サステナビリティに関するガバナンス

シチズングループでは、「サステナブル経営」の推進と、ガバナンスの強化を目的として、「サステナビリティ委員会」を設置しています（p10『「サステナブル経営」の推進』をご参照ください）。同委員会が中心となり、グループのサステナビリティに

関連する重要な課題やリスク・機会、取り組み状況等について審議し、経営会議を通じて取締役会への報告を行うとともに、取締役会からの指示・監督を受けて取り組みを推進しています。

腐敗防止への取り組み

シチズングループでは、2020年4月に具体的な禁止行為や腐敗行為への対応等を定めた「シチズングループ腐敗防止方針」を制定しました。同方針の内容については、国内のグループ全従業員向けに、eラーニングで周知されています。また、国内外のお取引先様に対しても、シチズングループの行動憲

章や人権方針、環境方針等の各種方針・ガイドラインとともに腐敗防止方針を共有し遵守をお願いしています。更に、海外の重要地域である中国では、お取引先様説明会および腐敗防止に関する研修を実施し、事業活動上の腐敗行為の防止に取り組んでいます。

ESGに関するリスク認識とマネジメント

シチズングループでは、ESGに関するリスクをグループ全体で取り組むべき経営上のリスクと捉えています。これらのリスクについては、シチズン時計のCSR室を中心としてグループ各社が連携し、定期的なリスクアセスメントを行うことで、リスクを特定するとともに、発生したリスクに対して迅速に報告・対応する体制を構築しています。このような体制の構築とともに、ESG・SDGs 関連のリスクの認識や考え方は、経営陣から現場の従業員に至るまでグループ内で醸成されつつあります。

実際のリスクマネジメントにおいては、新型コロナの拡大に対して、グループ全体でのリスク認識の統一が進んでいたことで、グループ内での情報

共有や対応をスムーズに行うことができました。

その他の重要なリスクとして認識しているサイバー攻撃や、グローバルに事業を展開している企業としての海外との輸出入に関わるリスク等についても、常時最新情報の収集や管理体制の構築を進めています。このうち、サイバー攻撃等のサイバーセキュリティに関するリスクに対しては、対応チームとして「CITIZEN-SIRT」を設立しています。

シチズングループの「サステナブル経営」として、ESGに関するリスク管理体制を構築・発展していくことで、リスクの早期特定のみならず、リスクから機会を見出していくことにも取り組んでいきます。

基本的な考え方

シチズングループでは、「シチズングループ品質行動憲章」に則り、ものづくりの全プロセスにおいて、品質に関わるコンプライアンス遵守の徹底を図っています。安心、安全、品質、環境に十分配慮した製品・サービスの提供を持続的に行うことを目的として、2018年度にグループ品質コンプライアンス委員会を設置して以来、同委員会が中心となり、

社員への研修やeラーニングによる周知、「シチズングループ品質行動憲章」の海外展開といった、グループ全体での品質コンプライアンスの強化に取り組んでいます。

この委員会は、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等に取り組んでいきます。

グループ品質行動憲章の周知・展開

企業理念である「市民に愛され市民に貢献する」にもとづいたものづくりの考え方や価値観等を明文化した「シチズングループ品質行動憲章」を周知するため、国内で、部門長や新入社員に対する研修や、全社員向けにeラーニングを実施しました。

海外への展開については、これまでも中国の拠点において、品質行動憲章の内容を伝えるポスターを掲示していましたが、2020年度は、新たにタイ

とフィリピンの製造工場でもポスターの掲示を開始しました。現在運用している品質マネジメントシステムの国際規格であるISOだけではなく、仕事に取り組む姿勢や守るべき規範を呼びかける品質行動憲章を新たに掲示することによって、海外の従業員に対して、業務に対する意識やグループの一員であるという認識の向上を促しています。

品質コンプライアンスの徹底への取り組み

品質コンプライアンスを徹底するための仕組みづくりとして、品質改ざんを防止するシステムの導入や、品質保証部門の独立性の確保について、グループに先駆けて取り組んだシチズン電子では、品質不正防止への効果が表れています。

今後も、グループ品質コンプライアンス委員会が中心となり、同社での取り組みを継続しつつ、得られた知見や課題をもとに、各社の事業内容や

規模も合わせグループ各社へ展開していくことを想定しています。

更にロードマップにも掲げた、品質コンプライアンスの視点による監査チェックリストについても、グループ全体に共通する項目に、各社の事業内容等にもとづく項目を合わせた包括的なチェックリストを作成していきます。

今後の展望

2020年度までは、グループ全体における行動憲章の策定や、取り組みの中心となる委員会の設置といった、品質コンプライアンスの強化のための体制づくりが主な取り組みとなりました。今後は、品質コンプライアンスという新たな品質管理の考え方の

もと、グループ品質行動憲章の更なる浸透や、チェックリストによる監査体制の構築・実施といった、グループ全体での共通認識の醸成や品質コンプライアンスの徹底のための連携を進めていきます。

人権の尊重と労働慣行：人権の尊重

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。

人権の尊重の意識の醸成

シチズングループでは、2020年度は、人権尊重の意識をグループ全体に根付かせるための3つの施策を継続して実施しました。1つ目は、人権に関する理解を深めるため、毎年12月のグループ人権月間に、国内各拠点において、国際的な人権尊重の原則である「世界人権宣言」全30条と「シチズングループ人権方針」の内容をパネルにして展示しました。海外においても、タイの2社とアメリカ、オーストラリアの全4社で同様の展示を実施しています。

2つ目は、人権についてのeラーニングを国内グループ全体で実施しました。こちらでは、2020年

4月の「シチズングループCSR調達ガイドライン」の改訂に伴い、サプライチェーン上の人権尊重について学習しました。海外については、コロナ禍や各国・地域的情勢も踏まえて、オーストラリアの1社で実施しました。

3つ目は、グループ社内報で「人権特集」を組み、シチズン時計の社長からのメッセージとともに、サプライチェーン上の人権尊重について、グループ各社と他社の取り組み事例を周知しました。社長メッセージは、国内全従業員に対しメールでも配信しました。

人権デューデリジェンスの実施体制構築への取り組み

2020年度は、人権デューデリジェンスの実施に向けた枠組みづくりとして、「体制の整備から負のインパクトの特定」を目標に掲げ、人権に関する認識の浸透や、リスクにも繋がる事業上の人権への負のインパクトの特定に取り組みました。具体的には、継続的に実施している従業員意識調査から人権に関するリスクの特定を進め、ハラスメントの相談、健康相談、ストレスチェック等も継続して実施しました。そのほか、負のインパクトの特定に際しては、グルー

プのコンプライアンスホットラインへの通報内容等も活用しています。

更に、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CSR意識調査アンケート等を活用し、職場環境における人権リスクの調査をグループ各社で実施しています。また、サプライチェーン上の人権リスクの特定に向けて、サプライヤーに対するSAQ等による人権デューデリジェンスも進めています。

今後の展望

2020年度は、人権尊重のための枠組みづくりや人権リスクの特定に着手しました。今後は、人権尊重の意識の浸透に向けたeラーニング等の海外展開

を進めるとともに、引き続き人権デューデリジェンス実施体制の構築や事業における人権リスクの特定を目指します。

人権の尊重と労働慣行：労働慣行

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。この一環として「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。

働き方改革と人材育成

シチズングループでは、優秀な人材の確保と育成こそが「サステナブル経営」に繋がると考えています。そのため、グループ各社が主体となり、多様な人材が活躍することができる働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、グループ人事委員会での各社の取り組み事例の共有等により、グループ全体で職場環境整備を促進しています。2020年度は、グループ内でテレワーク制度の導入が進みました。

人材育成に関しては、シチズン時計で、2019年度

から運用している「360度評価」の成果を人材マネジメントや研修内容の向上に活用しています。また、優秀な人材を活かすためのタレント・マネジメントでは、従業員から保有資格や異動希望等を申告してもらうほか、研修についても、各自の学びたいことや実現したいことに合わせた研修メニューを設けるなど、個人のキャリア形成を支援する仕組みを構築しています。職場環境の改善と同様に、人材育成についても、グループ内での共有と展開を進めています。

労働安全衛生向上への取り組み

安全・安心な職場づくりのため、グループ全体で連携体制を構築しています。具体的には、月次の安全衛生委員会を各社で実施し、年2回グループ全体での安全衛生連絡会で、各社の取り組みについての情報共有を行っています。2020年度は、コロナ禍の影響により連絡会は中止となりましたが、各社間でのメール等による情報共有を密に行いました。

現場における安全衛生への取り組みとしては、通常の業務とともに、化学物質の取り扱いにおけるリスクを重視し、そのリスクマネジメントを行っています。具体的には、新たに使用するすべての化学物質は、

使用方法等を安全衛生事務局で審議しているほか、一部の化学物質については、他の関連部門とも連携した多面的なリスクマネジメントにより、労災事故の未然防止に努めています。また、設備や装置の導入に関しても、設備安全審査会が安全性等を審査し、安全衛生の確保を徹底しています。

万が一労働災害が起きた場合は、その事例や要因、対策等を安全衛生委員会で共有することで類似災害の防止や対策を徹底し、グループ目標である「事故発生ゼロ達成」に取り組んでいます。その成果として、労災事故の発生状況には減少傾向が見られています。

今後の展望

2020年度はコロナ禍の影響により、働き方や仕事への意識が大きく変容しました。その中で生じる従業員一人ひとりの不安やストレスの解消とともに、能力を十分に発揮できる職場環境づくりに今後

も取り組んでいきます。同様に、安全衛生に関する活動も一部中止となりましたが、状況に応じてオンラインでの情報共有・展開を積極的に進めていきます。

基本的な考え方

シチズングループでは、「サステナブル経営」の重要な柱のひとつとして、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」というコンセプトを掲げています。これは、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」にしていこうというものです。そして「サステナブルファクトリー」で生産される

「サステナブルプロダクツ」を社会に提供していくということが、もうひとつの柱です。こうしたことの実現のためには、バリューチェーンの上流の要となるお取引先様と協働して、コンプライアンスや人権、労働慣行、BCP、生産性向上等に総合的に配慮した、持続可能な調達の実践と生産体制の整備を行うことが不可欠です。

持続可能な調達の実現への取り組み

シチズングループでは、グループが目指す「サステナブル経営」の大きな柱である持続可能な調達を実践していくため、2020年4月に、グループ全体のサプライチェーン管理を統括する「グループ持続可能な調達委員会」を、サステナビリティ委員会の下部委員会として新設しました。更に、同年に「シチズングループCSR調達ガイドライン」を第2版に改定しました。改定されたガイドラインは、従来から実施していたグリーン調達や紛争鉱物への対応といった要素に加えて、国連グローバルコンパクト等の国際的な規範、社会や外部のステークホルダーからの要請、環境への配慮のほか、人権や労働慣行といった幅広い社会課題に対するシチズングループの姿勢を反映しています。

2020年度は、持続可能な調達を推進するための体制・ガイドラインの整備とともに、シチズングループが目指す持続可能な調達についてグループ内での認識を統一するため、国内全従業員を対象としたeラーニングを行いました。具体的には、調達活動において留意すべき社会課題やリスク、持続可能な調達と「サステナブルファクトリー」・「サステナブルプロダクツ」との繋がり、お取引先様であるサプライヤーの協力のもとサプライチェーン全体での連携の必要性といった内容となります。また、調達業務

に関わる部門の従業員に対しては、更に研修や学習の機会を設けています。

新型コロナの拡大の影響もあり、お取引先様に対しては、中国と日本を対象に動画の配信による説明会を行いました。動画では、シチズン時計の社長からのメッセージや、シチズングループにおけるSDGs達成に向けた取り組み等を説明するとともに、持続可能な調達に対する考えと、その協力をお願いしています。2020年度は、主要なお取引先様の約67%にあたる約2,440社に対して、動画による説明会を実施するとともに、CSR調達ガイドラインに則したSAQやグリーン調達・紛争鉱物の調査表を送付し、その調達におけるCSRへの取り組み状況を確認しています。

更に、調達におけるリスクや企業が取り組むべき課題は常に変化するため、年2回開催している持続可能な調達委員会では、外部の有識者を招き勉強会を実施しています。2020年度は紛争鉱物をテーマとして、世界的にもサプライチェーンに関する取り組みが進んでいる欧米等の潮流について学びました。勉強会の内容は、委員会に参加しているグループ各社の調達を担当する部門を通じて、各社の取り組みに活用されています。

お取引先様と一体となった持続可能な調達の推進

お取引先様におけるCSRへの取り組みを詳細に調査し、サプライチェーン上のリスクを特定するため、シチズングループでは、SAQ等をもとにした「実態調査チェックシート」を作成し、お取引先様の実態調査を実施しています。2020年度は、新型コロナの影響のため、SAQを送付したお取引先様から選定した8社に対してリモートでの実態調査を行いました。実態調査の結果、お取引先様における重大なリスクや是正措置の必要性等は見られませんでした。SAQや実態調査の実施においては、一方的な送付に留まらず、回答が難しいお取引先様に対しては、その支援等も行い、信頼関係の構築に努めています。

また、シチズングループでは、CSR全般の取り組みとともに、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。そのため、シチズングループの紛争鉱物に対する考えと、その排除への姿勢を示すため、国際的なガイドライン等を参照し、既存の紛争鉱物対応方針を「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。同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。

シチズングループの紛争鉱物への取り組みの詳細は、ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.citizen.co.jp/social/materiality/sourcing/partner/>



リモートによる実態調査の様子

今後の展望

シチズングループでは、2019年度からお取引先様に対する実態調査を開始し、その実績を積み重ねてきました。2020年度は新型コロナの影響により、海外のお取引先様への訪問や対面での実態調査は叶いませんでしたが、リモートでのノウハウの蓄積により、場所を選ばない効率的な調査や実態調査の

方法も確立しつつあります。お取引先様との積極的なコミュニケーションによる信頼・協力関係を構築しつつ、状況の変化に応じて、リモートと対面を組み合わせた、効率的な実態調査の仕組みや体制づくりを進めていきます。

環境イノベーションの促進

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、創業以来常に人や環境に配慮したもののづくりを心掛けてきました。2019年度は、グループの環境に関する取り組みの根幹となる「シチズングループ環境方針」と、同方針をもとにした「シチズングループ環境ビジョン2050」の改訂を行い、脱炭素、資源循環、安心・安全で心豊かな社会の実現に貢献することを明確に

しました。また、中長期的な環境面の取り組みをより効果的なものとするため、「シチズングループ環境目標2030」を改訂し、SDGs達成への貢献を視野に入れた5つの目標を設定しました。これらの目標達成を通して、「サステナブルファクトリー」で生産される「サステナブルプロダクト」の創出の拡大を目指した「サステナブル経営」の実践を推進していきます。

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」をもとにした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、CO₂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、生物多様性保全等多岐にわたります。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。

グローバルな環境マネジメントシステムの構築

シチズングループでは、ロードマップにも掲げたグローバルな環境マネジメントシステム(EMS)の強化・統一に向けて、国際規格であるISO14001の基準を満たすEMSの構築を国内外で進めています。国内に関しては、シチズン時計が中心となり全体のEMSの方針や目標を定めており、グループの環境負荷の大半を占める製造拠点においては、全拠点を対象としたISO14001の統一認証を取得しています。海外に関しては、拠点ごとにISO14001認証の取得を行っている状況ですが、国内と同様の考え方、

方針にもとづいたEMSの構築を進めています。

2020年度はISO14001の再認証審査にあたる年度であり、全拠点で審査基準を満たし、認証を再取得しました。審査においては、グループ全体としてのEMSの仕組みが前回の認証取得時より大きく改善され、機能している点が評価されました。製造拠点以外の販売拠点等についても同様の考えにもとづいた環境活動の徹底を推進しており、こうしたグループ全体の取り組みが、より実効性の高いEMSの構築に繋がっています。

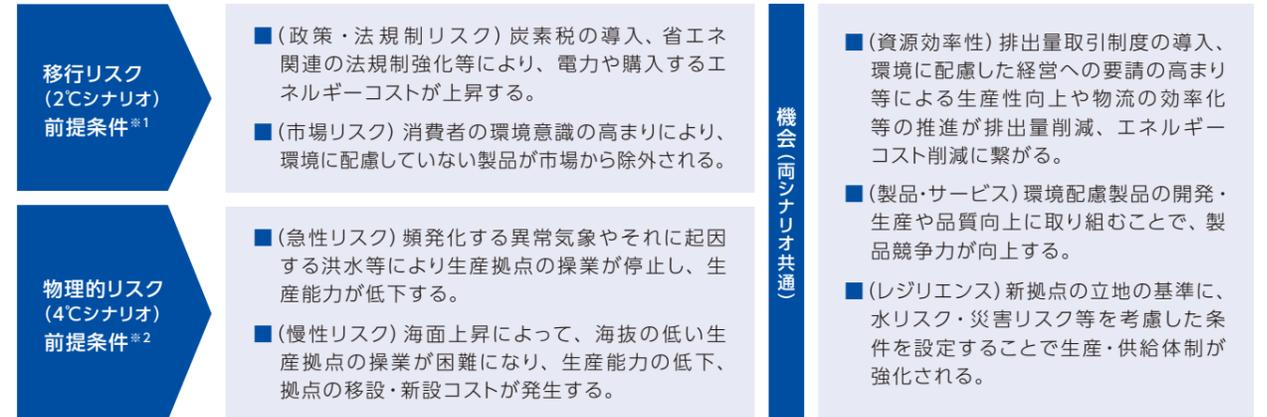
気候変動への対応

シチズングループでは、地球規模の課題である気候変動の解決に貢献するため、環境ビジョンにおいて工場・オフィスからのCO₂排出量を実質ゼロにすることを目指しています。

その実現に向けて、2020年度は、「気候関連財務

情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言への賛同を表明しました。更に、将来的な気温上昇の想定が異なる2つのシナリオ(2℃シナリオ、4℃シナリオ)を用い、TCFD提言が要請する気候変動関連のリスクと機会の特定と評価を行いました。

シチズングループの財務に影響を及ぼす、気候変動関連リスク・機会



※1 重大な物理的リスクは存在しないと仮定しており、移行リスクの影響のみを考慮する。

※2 気候変動による物理的リスクが深刻化すると仮定しており、物理的リスクの影響のみを考慮する。

特定されたリスクに対しては、気温上昇が進行する4℃シナリオにおけるリスクの低減と国際的に約束した目標が達成される2℃シナリオの実現に向け、CO₂削減や製品における環境配慮を推進しています。また、両シナリオ共通の機会である環境に配慮した経営を推進するため、従来からの省エネ活動に加えて、2020年度は、東京事業所の電力を100%再生可能エネルギー由来とする実証実験を行いました。

更に、排出削減の具体的な目標として、科学的な根拠にもとづく Science Based Targets の策定・認証取得を目指し、グループの Scope3 排出量の把握と外部検証機関による第三者検証を受けました。

今後も、TCFD 提言に沿った気候関連情報の開示の充実とともに、排出削減に向けた取り組みを進めていきます。

「サステナブルプロダクト」を目指した有害化学物質の削減への取り組み

「サステナブルファクトリー」の確立に向けて、PRTR法対象の有害化学物質の削減をグループ全体で推進しています。具体的には、使用量が多い対象物質の代替物質への置き換えを進めており、最も使用量が多い1-ブロモプロパンは、数年以内に代替が完了する予定です。その他の物質についても、代替化や削減に向けた取り組みを各拠点で行い、取り組みの状況はグループ内で共有し、一丸と

なって推進しています。

また、「サステナブルプロダクト」の生産においては、グローバル環境規制動向に注視し、製品含有化学物質規制の対象物質を設計段階から含まないことを前提としています。このように、製造段階から、生産される製品まで、化学物質の削減・排除に取り組んでいます。

今後の展望

2020年度は、新型コロナの影響もありましたが、ロードマップの目標を概ね達成しました。しかし、「シチズングループ環境ビジョン2050」が目指すカーボンニュートラル、廃棄物ゼロエミッションといった目標の実現には、2030年、2050年といった長期的な視点と継続した努力が必要となります。

今後、社会や事業活動が再び活発化した状況においても、同水準を維持、または更に推進することを目指しコロナ禍への対応において得られた知見や改善点も踏まえて、グループ全体で環境への取り組みを推進していきます。

「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、2005年4月より、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての10原則を軸とする「国連グローバル・コンパクト」への参加を表明しています。「シチズングループ行動憲章」改定の際には、その内容に照らすなど「国連グローバル・コンパクト」は、シチズングループのCSR活動の基礎ともなっています。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「サプライチェーン分科会」「CSV分科会」「ヒューマンライツデューデリジェンス分

科会」「GCの社内浸透研究分科会」「環境経営分科会」「腐敗防止分科会」「ESG分科会」「レポート研究分科会」に参加しています。分科会では、有識者の講演会によるCSR関連の最新動向や各社の事例を共有するとともに、参加企業各社の幅広い業界における経験をもとに、様々な企業のCSR推進を支援する各種アウトプットの制作に取り組んでいます。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。



社会からの主な評価

シチズングループでは、「市民に愛され市民に貢献する」という企業理念を実践した事業活動を行ってきました。決して社会の規範に反したり、お客様やお取引先様に不信感を抱かせたり、不誠実であったりしてはならないという考えのもと、持続可能な

社会の発展に貢献するため、社会課題の解決に向け様々なCSR活動に取り組んでいます。このような考え方や取り組みについて、外部機関にも評価されており、ESG関連の株価指数等に選ばれています。



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。

2021 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2021 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)

■ MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数および MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)
2019年12月より、MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に、2017年6月より、WINの構成銘柄に選定されています。



■ 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。



■ 日刊工業新聞社 機械工業デザイン賞 IDEA
シチズンマシナリーが開発した主軸台移動形CNC自動旋盤「Cincom L20 ATC」が、日刊工業新聞社が主催する「第50回機械工業デザイン賞 IDEA」を受賞しました。



■ CDP サプライヤー・エンゲージメント評価
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。



■ 内閣府 紺綬褒章
2020年に、シチズン時計のレディースウォッチブランド「CITIZEN xC (シチズンクロスシー)」の売り上げの一部を、途上国の女の子・女性たちの未来を応援する Because I am a Girl キャンペーンに寄付する取り組みが評価され、公益のために私財を寄附した者を対象とする紺綬褒章を受賞しました。

シチズングループの事業基盤

シチズングループでは、創業以来、時計事業を通じて培ってきた、製品をより小さく精密にする技術や、消費電力の少ない製品づくり等、シチズングループ

ならではの高い技術を活用し、他の事業においても新たな価値を提供しています。

■ 時計事業



世界中で愛される時計づくりを目指してきたシチズングループにとって、時計はものづくりの原点です。現在も多くの方々から支持される光発電技術「エコ・ドライブ」等、世界初の革新的な製品をはじめとし、新たな機能を備えたモデルも生み出し続けています。

■ デバイス事業



時計事業で培った小型・精密加工技術を活用し、プレーキユニットやエンジンユニット等で使用される「自動車部品」のほか、製品の低消費電力化と長寿命化を可能にした照明用LED、スマートフォンのスイッチ、液晶等の身近な電子機器等に組み込まれるデバイス部品の製造で、人々の生活をより便利で快適にするだけでなく、地球環境への負荷も軽減します。

■ 工作機械事業



医療や自動車、IT等幅広い業界で必要不可欠な部品をつくる工作機械は、今日の技術の進歩や社会の発展を支えています。変化の時代において多様化するニーズに、様々な技術で応えています。

■ 電子機器他事業

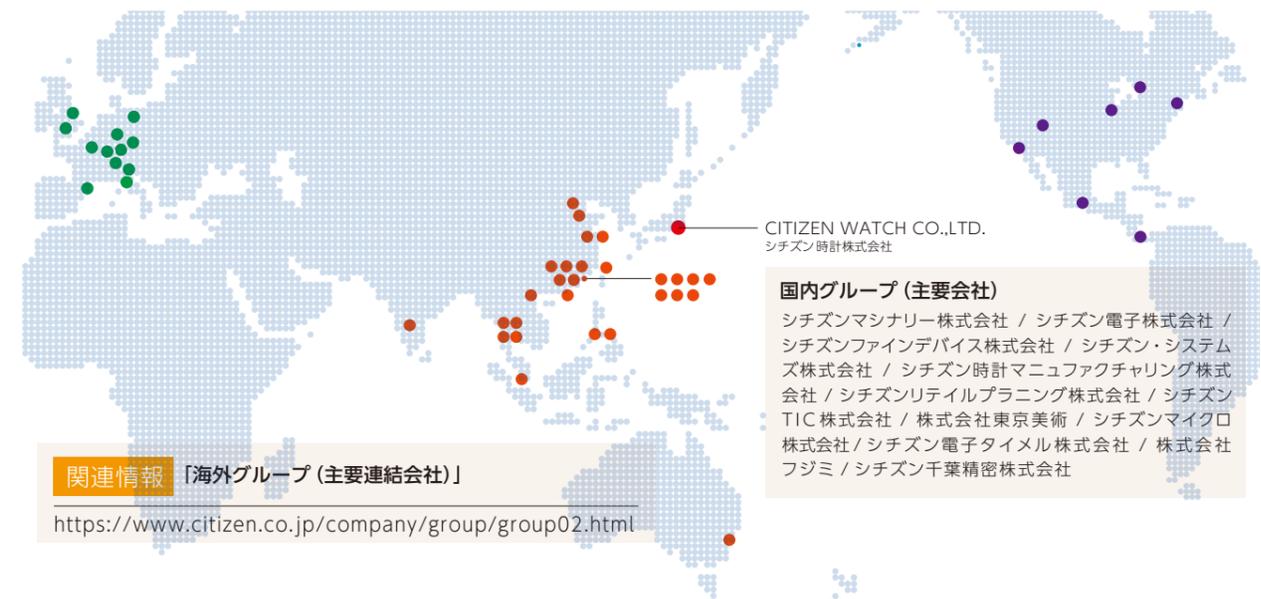


時計事業から引き継いだ精密加工・組立技術を活用してつくられたPOS・バーコードプリンターと高精細デジタルフォトプリンターは、各種店舗や工場等、社会の様々な場面で活躍しています。また、電子血圧計や電子体温計を中心としたヘルスケア製品は、人々の健康管理をサポートし、健やかな暮らしづくりに貢献しています。

企業概要 (2021年3月末時点)

| | | | |
|-------|----------------------------|--------------------------------|-----------------|
| 社名 | シチズン時計株式会社 | 資本金 | 32,648百万円 |
| 創立 | 1930年5月28日(創業1918年) | 従業員数 | 13,530名(3,514名) |
| 本社所在地 | 〒188-8511 東京都西東京市田無町6-1-12 | ※上記は連結の就業人員で、()内は外数での臨時雇用者です。 | |

シチズングループ一覧



CITIZEN WATCH CO.,LTD.
シチズン時計株式会社

国内グループ (主要会社)
シチズンマシナリー株式会社 / シチズン電子株式会社 / シチズンファインデバイス株式会社 / シチズン・システムズ株式会社 / シチズン時計マニュファクチャリング株式会社 / シチズンリテイルプランニング株式会社 / シチズンTIC株式会社 / 株式会社東京美術 / シチズンマイクロ株式会社 / シチズン電子タイムル株式会社 / 株式会社フジミ / シチズン千葉精密株式会社

関連情報 「海外グループ (主要連結会社)」
<https://www.citizen.co.jp/company/group/group02.html>

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>

2021年7月発行

CITIZENはシチズン時計株式会社の登録商標です。