

## 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も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。