

コンプライアンス

CSR活動の優先課題として、コンプライアンスに関するさまざまなリスクマネジメントに取り組んでいます。

コンプライアンス推進体制と教育

●コンプライアンス・リスクマネジメントへの取り組み

シチズングループは、CSR活動の優先課題として、「シチズングループ企業行動憲章」を基盤としたコンプライアンスに関するリスクマネジメントに取り組んでいます。

活動にあたっては、経営陣や従業員の意識啓発・理解促進を主眼とした教育研修や対話を重視しており、社会的・経済的な面とともに倫理観や感性面からもアプローチすることで、コンプライアンスに関わる活発な議論や自由な討議ができる風土づくりをめざしています。



企業行動憲章ポスター

●コンプライアンス違反への対応基準の明確化を検討

コンプライアンス違反があった場合は、事故や災害時と同様、シチズンホールディングスのCSR室への報告を義務づけています。今後は、シチズングループ各社が違反への対応を統一できるよう基準を明確化していくほか、コンプライアンス監査の仕組みづくりなども計画しています。

2007年度は、シチズングループ各社において重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

グループ各社の取り組み

●CSR活動チェックリストを活用

シチズン時計では、2007年度から「CSRチェックリスト」を活用したコンプライアンス状況の確認を開始しました。チェック内容は、CSR推進室が運営する「CSR推進委員会」で報告・確認しています。また、2008年度から内部監査を実施するために、監査計画にも反映していきます。

●イントラネットに専用ページを設置

シチズン電子では、2007年度から、シチズン電子グループのイントラネットに「CSRコンプライアンス」専用ページを設け、運用を開始しました。今後は、専任組織を設置して、定期的な教育を実施する計画および教育体系の構築をめざしていきます。

社内通報制度

●社内外に通報窓口を設置

シチズングループでは、万一の法令違反、不正行為による不祥事の未然防止のために、また違反のおそれがある場合に事態を早期発見し、各種リスクを低減していけるよう社内通報制度を設けています。

「社内通報制度規程」では、通報者の秘密の厳守、通報者に不利益な処遇が成されないこと、公平・公正な調査、被通報者の反論の機会、通報者への調査結果の報告、などを定めています。

通報は、通常報告である上司への相談が難しい場合に所属会社およびシチズンホールディングスの相談窓口に行うこととしています。また、2008年4月からは、CSR意識調査などの結果を踏まえて外部にも相談窓口を設け、匿名で通報できるようにするなど、より通報しやすい環境整備を進めました。

社内通報制度を周知していくために、グループのイントラネットでは、連絡先や通報する際の留意事項を掲載しています。また、新入社員研修や新任管理職研修では、制度の主旨と意義を詳しく説明しています。

適正な外部労働力の受け入れ

シチズンホールディングスは、外部労働力を受け入れるにあたり、契約内容に即した適正な運営を図るべく、グループ各社に労働者派遣や業務請負に際して留意すべきコンプライアンスの考え方を伝達しています。また、年1回、グループ各社での労働者派遣、業務請負の状況把握およびその適正化を図るための自己チェックを促すなど、モニタリングを実施しています。