

# 従業員のために、従業員とともに

人間一人ひとりを尊重し、その多様性を認め、誰もが安心して快適に働ける環境づくりに努めています。

## 多様性の尊重

### ● グループ方針

シチズングループは、人間一人ひとりを尊重し、その多様性を認め、誰もが安心して快適に働ける環境づくりをすることが企業の責務であると考えています。

### ● 採用活動を計画的・継続的に実施

シチズングループは、長期的視野に立った定期的な新卒採用、必要により実施する中途採用、業務に応じて対応する契約社員や派遣社員の確保など、さまざまなニーズに対応した採用活動を計画的・継続的に実施しています。雇用にあたっては、一人ひとりの能力・適性・意欲を重視して、機会の均等と多様性の確保に努めています。

### ● 女性の職域拡大に向けて

女性の活用については、「性別を問わず各人が最大限能力を発揮できるよう、各部門での状況に即したマネジメントをすること」をグループの基本方針としています。

採用や配属は各社の裁量としていますが、相対的に女性の活用や登用が遅れている事業会社もあるため、今後はグループ各社の事情を踏まえた長期計画づくりや具体的な取り組みを開始することが必要と考えています。

### ● 障がい者雇用の推進

「共に働く」を基本方針に、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。2007年度の雇用率は、法令に基づく届出(6月1日現在)では前年度を下回りましたが、その後の採用活動を通じて2008年3月末時点では前年並みまで改善しました。

今後も引き続き雇用拡大・職域拡大に努めていきます。

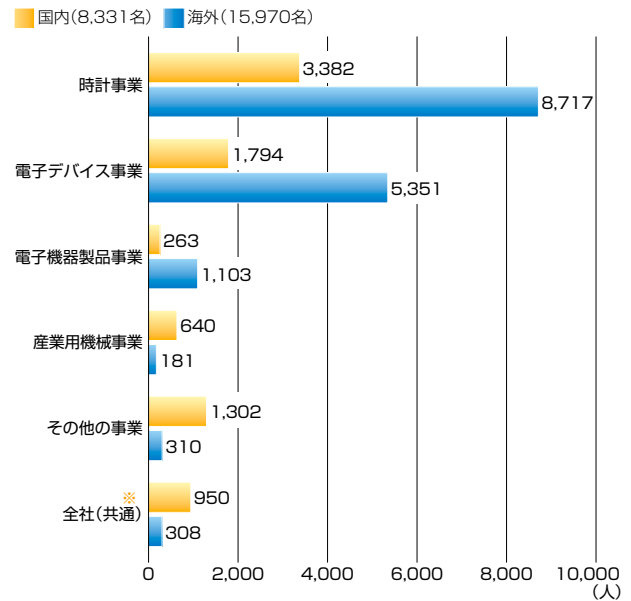
### ● 高齢者継続雇用を実施

シチズングループは、2006年4月施行の「改正高年齢者雇用安定法」に対応して、定年退職後、本人が希望する場合に一定の条件のもとで継続的に再雇用契約をする「エルダーパートナー制度」を導入しています。

今後も、可能な限り高齢者の雇用の場を確保するよう努めていきますが、一方で、従業員の平均年齢が高くなる傾向にある

ため、企業の活力という面から、職場の人員構成上のバランスや新たな人事施策の立案などを通じて法律の趣旨を踏まえた運用に努めていきます。

## 事業セグメント別従業員数(2008年3月31日現在)



※ 全社(共通): 特定のセグメントに区分できない管理部門に所属している従業員

## 採用状況(グループ主要19社)

	新卒採用		中途採用	
	2007年度		2007年度	
男	122名	52名		
女	41名	35名		
計	163名	87名		

## 障がい者雇用状況(グループ主要19社)

	2006年度	2007年度
雇用率	1.67%	1.64%

(注) 各社の公共職業安定所あて報告状況<6月1日現在>をもとに集計

人材の育成

●グループ方針

シチズングループは、各事業会社の特性に応じた人材を育成するとともに、全体最適の視点から、さまざまな業務に適應できる人材の育成にも注力しています。個々のグループ会社が立案する独自の人材育成に加えて、今後もシチズンホールディングスがグループ全体を対象としたさまざまな人材育成の機会をさらに充実させるなど、総合的な環境を整備していく計画です。

●グループ共通の階層別人材育成プログラムを導入

シチズンホールディングスは、グループ全体の視点から、職種を問わず、各階層を対象にしたグループ共通の教育プログラムを各社に提供していく計画を進めています。

2007年度からは、階層別人材育成プログラムを「シチズンユニバーシティ」として体系化。新入社員研修、30歳節目研修、新任管理職研修などで活用しています。

今後も従業員のニーズを踏まえながら、グループ社員の育成インフラとして内容の充実を図っていきます。



グループ新入社員研修

●時計事業における「能力開発体系」を構築

シチズン時計では、2007年4月の新体制発足を契機に、社内の活性化および個々人のモチベーションとレベルアップをめざして、新たに「能力開発体系」を構築しました。

この体系は、「リーガルマインド教育」「ヒューマン教育」「ゼネラルテクニカル教育」「ウオッチテクニカル教育(時計学校)」の4コースから成り、それぞれ上級・中級・基礎のレベルに分かれています。たとえば、「ゼネラルテクニカル教育」の基礎レベルには、従業員全員を対象とした簡単な時計組立技能を習得できるカリキュラムもあります。

現在、各コースにおけるカリキュラムのさらなる充実を図りながら、時計事業の一層のレベルアップをめざして、時計関連グループ企業にも展開しています。

ワークライフバランス

●グループ方針

シチズングループは、仕事と生活を両立させながら誰もが働きやすい仕組みづくり——ワークライフバランスに取り組んでいます。

●各種制度を弾力的に運用

シチズングループは、プール休暇(失効年休の保存積立制度)の使用や、職場の実情に応じた勤務形態の弾力的な運用など、各種制度を従業員が取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

2007年度は、次世代育成支援対策推進法の施行を受けて、とくに育児に関わる従業員の仕事と家庭生活の両立支援に重点を置いて活動しました。なかでも、シチズン時計などではプール休暇の取得を2時間単位で可能とし、好評を得ています。

2007年度の育児休職制度および介護休職制度の取得者は下表の通りです。

育児休職制度利用状況(グループ主要19社)

	2006年度	2007年度
男	0名	0名
女	42名	50名
計	42名	50名

介護休職制度利用状況(グループ主要19社)

	2006年度	2007年度
男	0名	0名
女	2名	2名
計	2名	2名

健康・安全で働きやすい職場づくり

●グループ方針

東京・所沢・中野の3事業所では、従業員の安全と健康を守るため、「健康経営」のスローガンのもと、労働安全衛生に関する明確な目標と具体的な行動計画を作成し、活動を推進しています。今後は、グループ会社間の連携をより密にし、先進的な事例を各社が展開していくなど、快適な職場環境づくりを推進していきます。

●セクハラ、パワハラ防止の取り組みを推進

2007年4月にセクシャルハラスメント防止のためのガイドラインを作成し、グループ各社に展開しています。今後はパワーハラスメント防止に関しても同様にガイドライン作成およびグループ各社への展開を進めていきます。

●グループ安全衛生活動報告会を定期的開催

安全衛生の最大の目標は、休業災害ゼロです。小さな事故の防止が重大事故の防止につながるの考えから、シチズングループは、年間活動計画に沿ったRST(労働省方式セーフティトレーニング)・KYT(危険予知トレーニング)などの安全衛生教育を実施するとともに、安全衛生委員会において、過去の事故事例を検証し再発防止を図っています。また、事故が起こった場合を想定した緊急連絡体制の整備や訓練を実施しています。

また、「グループ安全衛生活動報告会」を定期的開催し、グループ各社の無災害に向けた活動を確認するとともに、安全衛生教育や防火・防災、メンタルヘルス対策、BCP(事業継続計画)についての情報交換を通じて活動のレベルアップを図っています。



グループ安全衛生活動報告会

災害発生状況(グループ主要19社)

	2006年度	2007年度
死亡事故数	0件	0件
休業事故数	7件	6件

●健康診断後の保健指導、各種サポートを実施

シチズングループでは、従業員が心身ともに健康な状態で働くことができるように、また、病気を抱える従業員が安心して働くことができるよう、さまざまな活動を行っています。

健康診断に関しては、診断結果をもとに、必要な従業員には保健指導を行い、フォローを継続しています。また、禁煙サポートやウォーキングイベントを行い、従業員の健康増進活動をサポートしています。これらの結果、健康診断のデータ改善や、事業所の喫煙率が低下するなどの成果が上がっています。

●メンタルヘルス活動を強化

東京・所沢・中野の3事業所ではメンタルヘルス委員会を組織し、各種研修をはじめ、ストレスチェック、職場のストレス判定、時間外労働の多い従業員に対する面談などを実施しています。研修会は新入社員、中堅社員、管理職などの階層に分け、適切な教育を実施しています。2006年度からは、これらの活動に加えて、各職場を巡回するなど、より実践的な取り組みを開始しています。

2007年度からは、職場のストレス判定を行ったすべての部署の所属長が従業員に結果を説明するようにしました。

●海外での安全性確保のために危険情報を定期発信

海外での業務の安全確保に関しては、シチズン時計の人事部が窓口となり、適宜現地調査を実施し、「海外安全通信」を定期発行するなど、グループ各社に危険情報を提供しています。また、外部機関によるセミナーや専門コンサルタントによる啓発活動なども併せて実施しています。

人権と労使関係

●健全な労使関係の構築

シチズングループの各社では、経営施策や労働条件について、従業員を代表する労働組合と会社の双方が互いの考え方を尊重しつつ定期的に交渉・協議しており、安定した労使関係を構築しています。海外のグループ会社においては、各国の法令などに基づき、グループ各社が労働組合や従業員代表と話し合いを行っています。

今後も、グループ各社の一層の企業価値向上と従業員の満足度の向上を図っていくため、グループ運営体制や事業の再編などをテーマに協議を進めていきます。