

従業員とシチズン

2008年度は「人に視点を置いた経営」～人(従業員)が活かされる環境づくりへの第一歩～と位置づけ、活動してきました。まずは、従業員が自分の力を存分に発揮できる場を提供し、本人がそれを実感できる環境をつくるのが重要だと思います。グループ会社の隅々に至るまで人に目を向けることから始め、人材の育成や有効活用を図るための仕組みづくりを、継続的に進めていきます。2008年度は人材育成の観点から、各社において将来的に経営の担い手として期待される人材を選出し、事業会社を跨ぐローテーションを実施いたしました。



多様性の尊重

●グループ方針

シチズングループは従業員一人ひとりを尊重し、多様性を認め、活かせる環境をつくるのが経営の責務であると考えています。

●採用活動と正社員への登用

シチズングループ各社は中長期的視野に立った、定期的な新卒採用や即戦力としてのキャリア採用を実施しています。また、有期雇用の契約社員を本人のやる気や能力などにより、定期的に正社員へ登用しています。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。

採用状況(グループ主要17社)

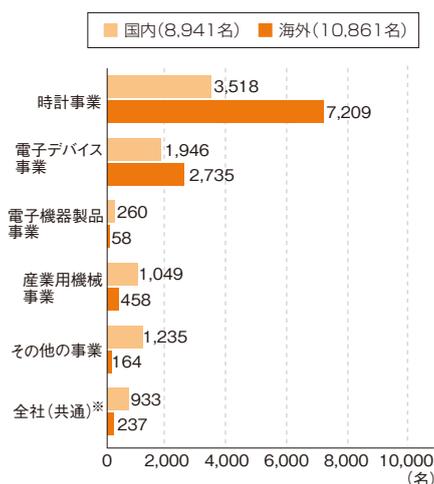
新卒採用

	2007年度	2008年度
男	122名	91名
女	41名	32名
計	163名	123名

中途採用

	2007年度	2008年度
男	52名	51名
女	35名	10名
計	87名	61名

事業セグメント別従業員数
(2009年3月31日現在)



*本社(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

●障がい者雇用の促進

「ともに働く」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。2008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2009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。

障がい者雇用状況(グループ主要17社)

	2007年度	2008年度
雇用率	1.64%	1.58%

(注)各社の公共職業安定所あて報告状況(2008年6月1日現在)をもとに集計

事例紹介

シチズン時計

社内コミュニケーションの充実

シチズン時計の技術開発本部では、年度方針として風土改革・人材育成を掲げ、その一環として、コミュニケーション強化による総合力の発揮を重点実施項目としています。大きな組織なので、①日頃の業務のなかでは全員とのコミュニケーションをとるのが難しいこと、②部門の枠を超えた従業員同士の交流が少ないことが課題としてありました。

これらを解決するため、本部長、副本部長と従業員との昼食会を毎月2～3回継続して行っています。一度食事をともにすることで、社内で会った時に自然と挨拶が交わされ、いろいろな相談ができる雰囲気になりました。若年層からは、「緊張する昼食会でしたが、本部長や副本部長と初めて会話ができて人柄がわかりました」「他部門の人の話を聞く機会になった」との感想が寄せられています。全従業員参加ができるよう、今後も昼食会を継続していきます。



昼食会の様子

従業員とシチズン

人材の育成

●グループ方針

シチズングループは、各事業会社の方針と責任において、事業環境に適應できる人材を育成しています。グループ対象の育成メニューとして、シチズンホールディングスが主催する階層別教育と、シチズングループ各社で展開する教育があり、総合的な人材育成環境を整備しています。

●グループ共通の階層別人材育成プログラム

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「シチズンユニバーシティ」をグループ各社へ提供しています。

2008年度は、従来からの若手・中堅・新管理職向けに加え、新任役員向けのメニューを新たに追加し、充実を図りました。

今後は、参加者にとってより有益な内容となるように、自らの意志で申し込みが可能な仕組みや研修評価など、グループ従業員にとってさらに効果的な内容をめざします。

●時計事業における「能力開発体系」の展開

シチズン時計では、時計技能教育に加え、2008年度はリーガルマインド教育(法務実務)を中心に、毎月第3週に研修を開催し、「能力開発体系」を展開しています。職種別専門教育の拡大など、カリキュラムの充実を図りながら、時計技能教育のレベルアップをめざしていきます。

またシチズン平和時計では、国内生産の優位性を確保していくための取り組みが行われています。製品の裏に隠されている「どういう人が、どういった環

境で、どういった思いを込めてつくっているのか」というものづくりの思想をものづくりブランドとしてとらえ、これらを実現するためのステップを文献にて紹介し、2008年9月に全国IE(インダストリアル・エンジニアリング)大会において、「日本IE文献賞」を受賞しました。



日本IE文献賞盾

ワークライフバランスの促進

●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働きやすい環境をつくるための、仕組みづくりに取り組んでいきます。

●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、職場の実情にあった勤務形態の弾力的な運用など、従業員が各種制度を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

シチズン時計では、次世代育成支援対策推進の継続的な取り組みとして、育児に関わる従業員の就業時間の短縮期間を、従来の小学校就学始期までから小学校3学年修了までに拡大しました。介護休職に関しては、利便性を向上させるため、就業時間の短縮を従来の1時間から2時間に拡大しました。今後の課題としては、男性従業員が育児休職制度を利用しやすい職場環境づくりを進めていくことが挙げられます。

育児休職制度利用状況(グループ主要17社)

	2007年度	2008年度
男	0名	0名
女	50名	51名
計	50名	51名

介護休職制度利用状況(グループ主要17社)

	2007年度	2008年度
男	0名	0名
女	2名	4名
計	2名	4名

また、東京・所沢事業所を中心に、「シチズンファミリー見学会(子ども参観日)」を実施しています。これは、「普段、父親や母親がどのような職場でどんな仕事をしているのか」を子どもたちに見てもらい、家族のコミュニケーションを高めてもらうことが目的です。



シチズンファミリー見学会の様子

安全・健康に働きやすい環境づくり

●グループとしての取り組み

シチズングループでは「安全と健康の確保」を大方針とし、「休業災害ゼロ」をめざした活動を行っています。それを受けて各社では状況に応じた重点施策を掲げ、年間計画を作成し活動を行っています。

グループ安全衛生活動報告会は製造部門をもつグループ会社を集めて年2回行っています。各社の活動計画や実績を報告し、情報を共有するとともに安全衛生活動のレベルアップを図っています。また2008年11月の報告会では、「健康保持増進についての取り組み」と「新型インフルエンザへの対応」の2テーマについてグループ討議を行い、現状認識と今後の取り組み方を検討しました。

●セクハラ・パワハラ防止の取り組みを推進

事例紹介

シチズン狭山

「職場ハラスメントの発生防止」に向けての研修を実施

シチズン狭山グループ各社では、「職場ハラスメントの発生」を未然に防止するため、従業員全員に研修を行っています。内容は、各ハラスメントの特徴、職場・個人への影響、発生原因などです。とくに「モラルハラスメント」は、自分では気づかず繰り返される場合があり、誰もが加害者になる可能性があります。

それらを防止するために、「周りかどう感じているか」を自分自身で気づき、考え方・行動を修正するために、「加害者や被害者になる可能性チェックシート」を使った研修を実施しています。併せて、「企業倫理相談窓口」の活用についても社内周知に取り組んでいます。

●メンタルヘルス活動を強化

事例紹介

シチズンビジネスエキスパート

東京事業所・所沢事業所・東京営業センターのメンタルヘルスの啓発

2004年にメンタルヘルスプロジェクトを発足させ、2007年からは「メンタルヘルス委員会」として活動強化を図っています。メンタルヘルス不調者を出さないための予防活動として、委員が各職場を巡回しての啓発活動や、毎年全従業員を対象にセルフケアの強化と職場環境改善を目的にストレスチェック診断を実施し、職場ごとに診断結果をフィードバックしています。

また、相談窓口を社内外に開設し、ストレスチェック後などの予防面談とともに、不調者への対応や休職者の職場復帰も随時、職場と連携しながら実施しています。今後は、新入社員・30歳・新上級職・管理職など、階層別の研修にも一層注力し、過重労働者の面談および職場へのフィードバックを行いながら、ラインケアをより充実させていく予定です。

●東京事業所・所沢事業所・東京営業センターでの安全活動

東京事業所・所沢事業所・東京営業センターでは、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。

シチズン東京事業所では小さな事故の防止が重大事故の防止につながるという考え方から、年間活動計画に沿った安全教育として、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)などを実施するとともに、「安全衛生委員会」において事故事例を検証し再発防止を図っています。安全週間・衛生週間・年末年始にはパトロールを実施し、不安全状態がないかをチェックし、各職場ではリスクアセスメントを実施して、職場における危険の芽を事前に摘み取る活動を行っています。

災害発生状況(グループ主要17社)

	2007年度	2008年度
死亡事故数	0件	0件
休業事故数	6件	3件

さらに新規化学物質を導入するときは、「新規物質審査申請書」に「リスクアセスメント実施記録」およびMSDS(製品安全データシート)を添付して、「新規物質事前審査会」に使用申請を行い、審査会ではその物質の安全性や環境への影響を審査する活動を行っています。

今後は労働安全衛生マネジメントシステムの導入で、労働災害の潜在的危険性を低減するとともに、従業員の健康増進と快適な職場環境の形成を図っていきます。

●健康増進へのサポート

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、さまざまな活動を行っています。健康診断の結果をもとに、必要な従業員に保健指導や再検査を行っています。また、病気を抱えている従業員が安心して働くことができるように、職場復帰支援や定期的なフォローを実施しています。

さらに従業員がより健康になるために、禁煙サポートやウォーキングイベント、各種講習会の実施、グループ誌やイントラネットを通じて健康情報を配信し健康増進活動をサポートしています。



産業医による保健指導

人権と労使関係

シチズングループ各社では、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。

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。

事例紹介

シチズン労働組合の社会貢献表彰

シチズン労働組合では、シチズンホールディングスが実施している「シチズン・オブ・ザ・イヤー」にならない、従業員を対象とした「社会貢献表彰」を年に一度、行っています。仕事としてではなく私生活のなかで、社会福祉や環境保全などをはじめとしたさまざまな社会貢献活動に、積極的に取り組んでいる従業員を表彰するものです。2003年からはじまったこの制度では、延べ10人の従業員が表彰されました。