



従業員とシチズン

シチズングループでは従業員一人ひとりが自分の力を存分に発揮できる環境をつくるのが経営の責務であると考え、グループ各社で人材育成の取り組みを進めています。また従業員一人ひとりの多様性を認め、安全に、安心して働くことができる環境をつくるための各種制度を積極的に導入しています。

多様性の尊重

採用活動

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、正社員へ登用する制度を導入しています。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。

新卒採用状況(グループ主要16社)

	2008年度	2009年度
男	91名	100名
女	32名	34名
計	123名	134名

中途採用状況(グループ主要16社)

	2008年度	2009年度
男	51名	14名
女	10名	11名
計	61名	25名

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。シチズングループ主要16社の2009年度の雇用率は、法令に基づく届出(6月1日現在)では法定雇用率を下回っていますが今後も雇用拡大、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16社)

	2008年度	2009年度
雇用率	1.58%	1.69%

※2009年6月1日現在雇用率

TOPICS

円滑なコミュニケーション実現のために

シチズン電子では、障がい者の方々安全に働ける環境づくり、円滑なコミュニケーション実現のためさまざまな工夫をしています。たとえば聴覚障がい者のいる職場では、利用頻度の高い手話をまとめた手帳の配布、呼び出し時のランプの設置などによりコミュニケーションの工夫を図りました。障がい者の就労意欲の高まり、職場内の障がい者に対する意識啓発につながりました。

また、全国障がい者スポーツ大会に、山梨県代表としてシチズン電子の小佐野章が2大会連続出場し、2009年大会では陸上2競技(砲丸投げ:15m52cm=大会新記録、走幅跳び:4m71cm)で優勝しました。

日々のコミュニケーションで不自由に感じることは多くありません。何事にも明るく積極的に、相手に対して思いやりの心を忘れずにいることを心がけています。

障がいをもって働くことに関してもハンディを背負うという気持ちはありません。むしろ私はいつも前向きにすべてのことに後悔のないよう最善の努力をしています。今回の全国障がい者スポーツ大会トキメキ新潟大会での結果も日々の練習に前向きに励んだことが良い結果につながったのだと思います。



シチズン電子
生産本部 生産部
小佐野 章

人材の育成

人材育成プログラム

シチズングループ各社で展開する人材育成を基本とし、シチズンホールディングスが主催するグループ階層別教育と組み合わせ、事業環境に適應できる人材育成をめざしています。シチズンホールディングスはグループ全体の視点から、グループの新入社員・新管理職・新任役員向けの階層別教育を実施しています。

また、シチズンホールディングス、シチズン時計などでは国家資格・公的資格などの取得者に奨励金を支給する「シチズンビジネスライセンス制度」により、従業員が自己啓発する風土づくりを進めています。

ワークライフバランスの推進

働きやすい環境をつくるための各種制度

シチズングループ各社では、職場の実情にあった勤務体系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。

シチズンホールディングス、シチズン時計などでは、育児に関わる就業時間の短縮期間は小学校3学年修了まであり、介護に関しては、就業時間の短縮を2時間としています。また、プール休暇の使用法として、子の看護を含む子育て支援に関する制度を中学校就学修了までに延長し、柔軟な働き方を促進しています。

育児休職制度・介護休職制度利用状況(グループ主要16社)

	2009年度	男	女	計
育児休職制度利用状況	0名	57名	57名	57名
介護休職制度利用状況	0名	3名	3名	3名

安全・安心に働きやすい職場づくり

東京事業所の安全活動

東京事業所では、安全衛生委員会を中心に従業員の安全確保のための施策を検討し、具体的な行動計画を作成しています。

安全活動の基本は、職場での危険要因の先取り解決を図ること、および従業員各自が危険を察知して回避する行動ができるようになることです。設備安全専門審査会による安全審査を実施して本質安全化を図るとともに、その検証を行っています。同時に、従業員自身が危険要因に気づいて対処で

きるように、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)などを行っています。

災害発生状況(グループ主要17社)

	2008年度	2009年度
死亡事故数	0件	0件
休業事故数	3件	10件

健康増進への取り組み

シチズン健康保険組合は従業員とそれを支える家族も含めての健康保持増進に向けて事業運営に取り組んでいます。

健康保険組合として2008年度から特定健診・特定保健指導に取り組み、各事業所の協力を得てメタボリック症候群の該当者を対象とし保健指導を実施しました。保健指導実施者については翌年の健診改善が見られたものの、未実施者では悪化傾向が見られ、今後の課題となっています。

特定健診および特定保健指導実施状況(グループ主要22社)

	2008年度	2009年度
特定健診率(本人+家族)	77.2%	71.4%
メタボリック症候群該当率	10.4%	10.8%
メタボリック症候群予備群該当率	10.4%	12.1%
特定保健指導実施率	66.9%	31.3%

VOICE

新型インフルエンザへの対応

東京事業所内に対策本部を立ち上げ対応しました。従業員の感染予防対策として、マスクの着用、手洗い・うがいの喚起、体温計の配布、行動マニュアルの作成、社内ポスターの掲示や、安全衛生委員会・社内報・イントラネットでの情報提供、また国内外の拠点との情報交換などを実施しました。感染した従業員に対しては、7日間の自宅待機とともに、会議の同席者など一定の濃厚接触者にも待機やマスクの着用での対応を行いました。

これにより各従業員の啓発につながり、感染した従業員も大事に至ることはなく、社内外の感染拡大防止に努めることができました。今後、強毒性への変異も想定されるため、より一層の危機管理体制の拡充をめざしていきたいと思えます。



シチズンビジネスエキスパート
田無業務室 診療所 保健師
澁谷 基子