

## 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。

#### 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、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。

#### グループ各社の取り組み

##### ■能力開発の推進

シチズン時計では、従業員の技能・技術の向上をめざし、時計事業グループ各社と協力して継続的に時計学校活動に取り組んでいます。毎年、技能検定や社内検定にも挑戦しており、2009年には技能検定活動の普及振興への貢献により、厚生労働大臣より「職業能力開発関係優良事業所」として表彰されました。

時計技術の向上はもちろんのこと、従業員のモチベーションアップにもつながる活動として、これからも継続的に取り組んでいきます。



##### ■人間関係を重視した技能継承の取り組み

シチズンセイミツでは、技能継承・人材育成の取り組みにおいても、人間関係を重視した取り組みを行っています。継続していくべき技術・技能をもつベテラン従業員を「指導員」や「マイスター」に認定し、指導員と指導を受ける若手従業員の関係を「師匠と弟子」として登録しています。弟子の育成状況を定期的に確認し、また全社会議の場で「師匠と弟子」が自らの取り組みを報告することが、一層の技術・技能継承、人材育成へのモチベーションとなっています。

#### TOPICS シチズン時計グループ

##### 時計技能競技会でダブル優勝

第23回時計技能競技全国大会が2010年10月に開催され、シチズン時計グループ6社から第一部門、第二部門に計11名が参加しました。第一部門でシチズン時計の中野正通が優勝、シチズン平和時計の布山賢二が第3位、第二部門ではシチズン東北の渋谷奈緒美が優勝、シチズン時計ミヨタの山口国彦が第3位と4つの賞をいただくことができました。今後も従業員一人ひとりの技能向上に向けて継続して取り組んでいきます。



もともとのものをつくるのが大好きで、一つひとつの部品を組み上げて時計が動いたときの達成感が時計づくりの魅力だと思います。失敗しながら積み重ねた練習が自信となり、大会では実力が出しきれたこと、それが結果に結びついたことが、本当にうれしかったです。

シチズン東北 時計事業部 組立部  
渋谷 奈緒美



### ワークライフバランスの推進

#### 働きやすい職場をつくるための各種制度

シチズンホールディングス、シチズン時計などでは、職場の実情に合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。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、プール休暇の使用方法として、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)

2010年度	男	女	計
育児休職制度利用状況	3件	42件	45件
介護休職制度利用状況	0件	0件	0件

#### TOPICS シチズン東北

##### 社内保育室の設置

シチズン東北のシンボルである新棟を2008年4月に建設した際に、シチズンの名づけ親であり郷土の偉人である後藤新平にならい、100年先を見据えた視点に立ってその役割を明確にし、それを実現するためのさまざまな工夫を盛り込みました。「保育室バツケ」(岩手の方言でふきのとうのこと)もその一つです。働く従業員のお父さんやお母さんを支援するとともに、バツケで育った子供が時計学校で時計のものづくりに触れ、やがて、次のシチズンを担う人材として育ててもらえればという夢と希望が込められています。バツケが職場の隣にあることから、子供たちと従業員の小さな交流があり、互いに良い刺激になっていると思います。定員5人(保育士2人)に対し、現在ほぼ満員状態です。さらに社内のニーズに対応するように、場所、保育士の確保について検討していきます。



保育室「バツケ」の子供たち

#### TOPICS シチズン平和時計

##### 男性の育児休暇取得

シチズン平和時計では、次世代育成支援の一環として、男性の育児休暇取得を推進する取り組みを行っています。これまでは、育児休暇中は無給であることから男性の休暇取得には抵抗がありましたが、育児休暇期間中5日間を有給で取得できるようにすることで2010年度は3名の男性従業員が育児休職を取得しました。今後も男性従業員が育児に参加しやすい環境を整えるための取り組みを積極的に進めていきます。

男性でも育児目的の休暇が取りやすくなり、有意義に使うことができました。



シチズン平和時計 時計製造部 モジュール課  
藤本 英樹

### 健康・安全で働きやすい職場づくり

#### 健康保持・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。特定健診については家族の健診率向上をめざした活動を行っています。また特定保健指導については事業所の協力を得て、メタボリック症候群(予備群)該当者を対象として保健指導を実施しています。

そのほかジェネリック医薬品使用促進案内、従業員と家族が参加できる「ふれあい健康教室」、24時間電話対応の「シチズン健康相談」等、家族も含めたサポートに力を入れています。

#### 東京事業所の安全衛生活動

東京事業所では、安全衛生委員会を中心に従業員の安全と健康を確保するため行動計画を作成し活動を推進しています。安全活動の基本は、職場における危険要因の除去と、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では設備の本質安全化を図り、各職場におけるリスクアセスメントの実施や職場交換パトロールなどで危険要因を摘み取っています。2010年度は「従業員の健康レベルの底上げ」を重点施策としました。

昼休みの時間を利用した事業所内ウォーキング、階段昇降、体操などの運動習慣づけを「昼スポ部」活動として、実績が目に見えるかたちで職場に掲示してモチベーションアップを図りました。またAEDを2台増設して3台体制で事業所内のどこでも3分以内でのAED使用を可能とするとともに、普通救命講習を実施して現在では従業員の7%が操作できるようになりました。

#### 特定健診および特定保健指導実施状況(32事業所)

	2008年度	2009年度	2010年度
特定健診率(本人+家族)	77.2%	75.5%	75.6%
メタボリック症候群該当率	10.4%	10.8%	11.5%
メタボリック症候群予備群該当率	10.4%	11.9%	11.8%
特定保健指導実施率	66.9%	31.3%	36.4%

#### 災害発生状況(グループ主要16社)

	2008年度	2009年度	2010年度
死亡事故数	0件	0件	0件
休業事故数	3件	10件	6件

#### TOPICS シチズン電子

##### 中国工場のOHSAS18001認証取得

中国・広東省の製造子会社の訊科電子において、OHSAS18001(労働安全マネジメントシステム)を2011年2月に認証取得しました。労働安全衛生を設備投資等の「ハード面」だけでなく、人の側面を考慮した「ソフト面」を含めて、疾病・災害の「事前予防」を行うことのできる経営管理(マネジメント)の仕組みを構築し管理・運営していくものです。CSRとしての要求事項に加え、顧客要請にも答えていけるように今後の定着を図っていきます。



OHSAS訓練