



シチズンホールディングス株式会社

●お問い合わせ先
シチズンホールディングス株式会社 監査・CSR室
〒188-8511
東京都西東京市田無町6-1-12
TEL 042-468-4776
FAX 042-466-1280
WEBサイト <http://www.citizen.co.jp/>

2012年6月発行



この報告書は、適切に管理された森林からの木材を使用していることを示す、FSC認証紙を使用しています。
また、印刷には、現像液を使うフィルムが不要で環境負荷低減につながるCTP印刷と有害な廃液を排出しない水なし印刷を採用しています。
さらに、生分解性や脱墨性に優れ、印刷物のリサイクルが容易なベジタブルオイルインキを使用しています。



このレポートを作成した際にかかわったCO₂ 4,686kgは、一般社団法人日本カーボンオフセットを通じてオフセットされ地球温暖化防止に貢献します。

シチズングループ CSR報告書2012



【特集】

自然災害への対応

今、そしてこれから、シチズンにできること

【トップメッセージ】

社会から愛され、尊敬され、
真に必要とされる
企業をめざして



社会から愛され、尊敬され、 真に必要とされる企業をめざして

シチズングループの使命とめざす姿

シチズングループは、“For the citizen～市民に愛され市民に貢献する～”を企業理念に掲げ、「市民に愛され親しまれるものづくり」を通じて世界の人々の暮らしに貢献することを使命に事業を展開してきました。

CSR(Corporate Social Responsibility:企業の社会的責任)とは、経済、社会、環境の3つの視点で持続可能性に配慮し、当社グループが社会に与える影響力や社会との関わりを認識した上で、責任をもった事業活動を推進することだと認識しています。最近では、Corporate Sustainability Respectといわれるように、これらの活動に対して社会から尊敬される存在でなければなりません。当社グループが掲げる企業理念には、永く広く市民に愛されるようにとの創業時の想いがあります。私たちは、この企業理念を具現化することで「市民に愛される＝社会から尊敬される」存在をめざし、全員参加型CSRを実践していきます。

「グローバル化・スピード・活性化」を軸にしたグループ運営の推進

近年、私たちを取り巻く事業環境はグローバル規模で激しく変化、多様化し、あらゆる分野で産業構造の変化が生じています。従来の価値基準だけで物事を判断しては危険であり、この急速な社会の変化を的確にとらえ、社会の要請や変化にスピーディに対応できる体制を構築することが重要であると考えています。当社グループは、2010年度からの中期経営計画で「着実な成長を続ける企業グループ」となることをグループビジョンに掲げ、持続力のある筋肉質な体制へと強化を図ってきました。自然災害や円高などの影響により、厳しい事業環境であった2011年度を乗り越えることができたのは、これまで取り組んできた成果であると評価しています。

2012年度は、現中期経営計画の最終年度であると同時に新中期経営計画の策定の年となります。価値が多様化するなかで、市場が本当に求めている価値をいち早くとらえ、

自社の強みを活かして何ができるのか、何をすべきなのかを考えることが新たな成長への鍵であり、その方向性を的確に示すことが私の責務であると認識しています。筋肉質な体制へと強化を図ることができた今、今後は「グローバル化・スピード・活性化」を軸とした経営計画を立案し、グループ一丸となって新たな成長へ挑戦していきます。

真のグローバル企業へ向けた変革

シチズングループは、1930年の創業以来、時計事業を中心に発展を続け、現在では時計事業で培った小型化技術・精密技術・低消費電力技術などを活かし、多彩な事業をグローバルに展開しています。海外売上比率がグループ全体の約6割を占める流れのなかで、世界各地で事業を展開するだけでは、真のグローバル企業とはいえず、人材も業務もグローバル化を果たす必要があります。これは、私たち自身が外向きの体質へと変化を遂げることであるといえます。外向きの体質とは、常に市場や競争相手を知り、自身の強みや弱みを知ることであり、これこそが本質的なグローバル化の第一歩となります。

また、真のグローバル化のためには、それぞれの地域の文化や風土、風習などを理解し、地域社会に根ざした事業活動を行うことはもとより、グローバルな視点をもった人材をこれまで以上に登用、育成することが肝要です。当社グループには、個性あふれるさまざまな能力をもった多くの人材がいます。この貴重な人材の能力を最大限に発揮できる環境づくりを進め、活力あるグループにしたいと思っています。

人として思いやりをもつことがCSRの本質

私が考えるCSRの本質は、従業員一人ひとりが人としての思いやりの心を育み、人として成長を意識することであると考えています。東日本大震災において改めて人と人のつながりや思いやりの大切さを学びとったように。私たちは企業人である前に一市民です。常に消費者の視点、相手の視点で物事を判断すれば自ずとCSRに結びつくと思います。世界規模で問題視される環境問題については、日本では昔から物を粗末にすることを良しとしない考え方が根付いていますので、それを基本に私たちが暮らす地球に対して思いやりをもって行動すれば、自ずと環境に配慮するでしょう。世界各地で事業を行う際も、その地域の多様性を思

いやれば自ずとその地域に根ざした企業として必要とされるでしょう。

このように、人として思いやりをもって、当たり前のことを当たり前に実践し積み重ねることが、私たち企業の成長につながり、持続可能な社会の実現にもつながる。そう確信しています。

最後に

こうした考えのもと、シチズングループは、社会・環境に配慮した正しい事業活動によって適正な利益を創出し、継続的に成長することによってステークホルダーに報いていきたいと考えています。

昨年1年間のCSRの取り組みをご報告する本年のCSR報告書は、私たちが企業理念の具現化に向けて制定した「シチズングループ企業行動憲章」に基づいた構成とし、日々この企業行動憲章を実践する従業員の生の声を中心に編集しています。

是非一人でも多くの皆様にご覧いただき、ご意見ご感想を頂戴できれば幸甚に存じます。今後ともシチズングループへのさらなるご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2012年6月

シチズンホールディングス株式会社
代表取締役社長

戸倉敏夫

国連グローバル・コンパクトに参加

シチズングループは、2005年4月に「国連グローバル・コンパクト」への参加を表明し、グループを挙げてその10原則の支持・尊重・実行をめざしています。具体的な指針として、グローバル・コンパクトの精神を踏まえた「シチズングループ企業行動憲章」をまとめ、グローバル・コンパクトの精神の徹底に努めています。

編集方針

「CSR報告書2012」は、シチズングループの事業概要および社会的責任に関する考え方や取り組みをステークホルダーの皆様にわかりやすくお伝えするものです。本報告書では私たちがより一層の社会的責任を果たしていくための指針である「シチズングループ企業行動憲章」に基づき、2011年度に取り組んだCSR活動を従業員の姿を通して紹介しています。特集ではシチズングループの東日本大震災を教訓にした今後の対応と、被災地への支援活動を紹介しています。また、世界各地の従業員が「あなたが実現したいCSRとは？」のボードを手にして登場し、CSRを担う従業員の顔が見える「全員参加型CSR」の取り組みが実感できるように表現しました。

シチズングループのCSR活動を広く社会に報告するための本報告書は、グループの従業員一人ひとりがCSR活動を理解



表紙の写真
シチズングループでは、被災地の子供たちにアートプログラムを届ける活動をしているARTS for HOPEを支援しています。

詳細は8ページに掲載

し実践していくための従業員に向けたメッセージとしても活用しています。

報告対象組織

経済データ・社会データ：国内31社、海外58社（計89社）
環境データ：国内22社、海外12社（計34社）

報告対象期間

2011年度（2011年4月1日～2012年3月31日）
ただし、一部2012年度の内容を含みます。

参考にしたガイドライン

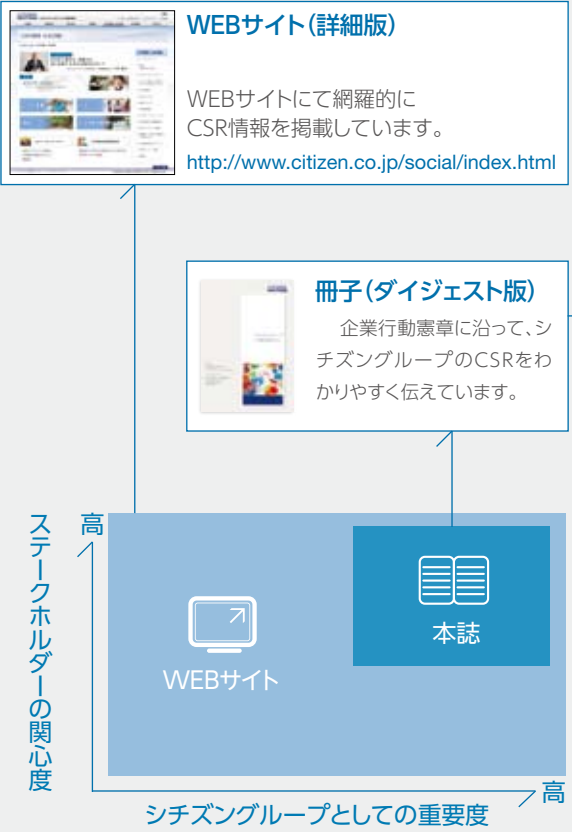
「サステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2006」（GRI）
「環境報告ガイドライン（2012年版）」（環境省）
「環境会計ガイドライン（2005年版）」（環境省）

発行時期

2012年6月（前回2011年6月、次回予定2013年6月）

免責事項

本報告書には、将来予測も記載しています。これらは記述した時点で入手できた情報に基づいたものであり、実際の活動結果が予測と異なる可能性があります。



Contents

トップメッセージ	01
編集方針	
シチズングループについて	03
シチズンの製品・技術はこんなところに使われています	05

特集

自然災害への対応
今、そしてこれから、シチズンにできること

07

CSRの基盤	11
--------	----

シチズングループ企業行動憲章

シチズンは、「市民に愛され市民に貢献する」企業グループとして“全員参加型CSR”をめざします。	
— あなたが実現したい“CSR”とは？	13

企業行動憲章第1条	
お客様に愛されるものづくり—「ザ・シチズン」	15
お客様の期待に応える—デザインの可能性	16

企業行動憲章第2条	
海外グリーン調達強化	17

企業行動憲章第3条	
情報発信 & IRコミュニケーション	18

企業行動憲章第4条	
環境負荷を低減するものづくり	
— ダウン・サイジングへの取り組み	19
環境に配慮した製品の開発—照明用LED	20

企業行動憲章第5条	
市民に感動を与える人々を応援する	
— CITIZEN OF THE YEAR	21

企業行動憲章第6条	
働きやすい職場づくり	23
従業員の自発／自律性を育てる	24

企業行動憲章第7条	
反社会的勢力への対応	24

企業行動憲章第8条	
中国における体制革新・風土改革の推進	25
中国での人材育成	27

企業行動憲章第9条	
コーポレートガバナンス	28

データ編	29
第三者意見	30

シチズングループについて

世界をリードする小型化・精密技術で人々の期待や憧れを実現する確かな価値を提案し続けます

シチズングループは、「市民に愛され市民に貢献する」を企業理念に、時計事業で培ってきた小型化技術・精密技術・低消費電力技術などを活かした多彩な事業をグローバルに展開しています。

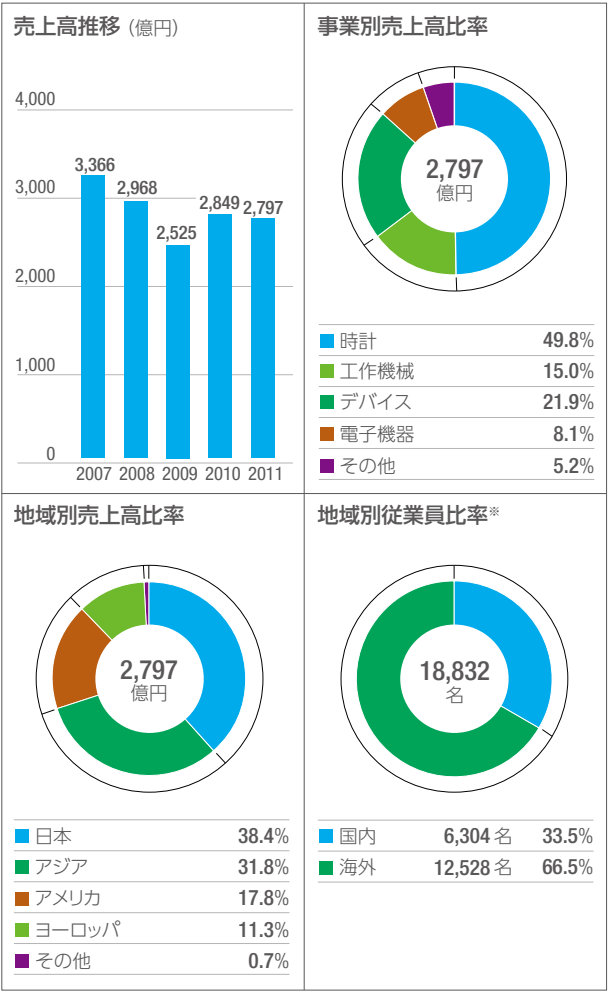
“技術と美の融合”をコンセプトに多彩な商品を創造する時

計事業、ミクロン精度での高速加工を実現する工作機械事業、小型化・精密化・低消費電力化に不可欠な部品を提供するデバイス事業、便利で快適な暮らしをサポートする電子機器事業—これらすべての事業と製品にシチズンの「Micro HumanTech」が息づいています。

会社概要

社名	シチズンホールディングス株式会社
設立	1930年5月28日
本社所在地	〒188-8511 東京都西東京市田無町6-1-12
代表者	代表取締役社長 戸倉 敏夫
資本金	326億4,889万円(2012年3月31日現在)
従業員数	23,725名(連結：2012年3月31日現在)
売上高	2,797億円(連結：2011年度)
上場	東京証券取引所第一部

時計事業	工作機械事業	電子機器事業
エコドライブ電波時計	NC自動旋盤	ラインサーマルラベルプリンター
	デバイス事業	その他の事業
	照明用LEDパッケージ	プライダルジュエリー



※ 2011年度より、臨時雇用者数を除きました。

シチズンの製品・技術はこんなところに使われています

シチズンは多岐にわたる事業で社会とつながっています。
暮らしのなかの見えないところでもシチズンの製品・サービスが活躍しています。

24 出版
美術・歴史を中心に専門書を出版。東京国立博物館などで書籍コーナーを運営。

23 セラミックス部品 (光通信)
光ファイバーケーブルの接続部に使用。

22 高信頼性液晶 (ガスメーターなど)
高温・高湿下での使用に耐えられる仕様。

21 電子辞書
国語・カタカナ語、英和・和英辞書をはじめ医学・健康情報も収録。

20 体温計
約60秒で測れる予測検温。暗いところでも見やすいバックライト付き。

血圧計
見やすい表示と簡単操作で健康管理をサポート。

19 レジャー施設
アイススケート場からカルチャースクールまで複合エンターテインメント空間を提供。

18 サブマウント (光ディスク装置)
放熱性の高いセラミックス基板。光ディスクで用いるレーザー、ダイオードを搭載。

17 水晶振動子 (携帯電話)
待ち受け時の動作のタイミングをとる規則正しい信号を発振。

LED (携帯電話)
携帯電話のキー照明や、フラッシュ、バックライトに使用。

電子ペーパー (携帯電話)
電子ペーパーのメモリー性、フレキシブル性を利用した世界初の電子ペーパーキーパッド。

小型スイッチ (携帯電話)
側面スイッチとして使用

1 腕時計
光発電エコ・ドライブは1996年に時計としてはじめて「エコマーク商品」に認定。

2 水晶振動子 (家電製品類)
電子機器を正常に動作させるための基準信号。

3 LED (照明)
低消費電力で長寿命。水銀レスで環境にやさしい光源。

※Liquid Crystal on Siliconの略。
シリコン基板を使用した液晶表示パネル。

4 LCOS※ (デジタルカメラ)
ビューファインダーに使用。光学式に比べ、コンパクト・薄型化を実現。

PN液晶 (デジタルカメラ)
ビューファインダーのなかで使われているフォーカスエリアを表示する液晶。

小型スイッチ (デジタルカメラ)
シャッタースイッチなどに使用。

5 マリッジリング
キズつきにくい変形しにくい指輪。

6 マラソン計時装置
磁気反転方式で見やすい表示。マラソン中継には欠かせない時計。

7 自動車用部品
ABS・エアバッグ・エンジンなどに用いる部品を製造。

LEDバックライト・ユニット (カーナビ)
カーナビの薄型化、省エネに貢献。

8 ビューファインダー (業務用ビデオカメラ)
スポーツの速い動きにも対応できる高解像度のビューファインダー。

9 設備時計
建物の外観と一体になり地域のシンボルとして愛されている時計。

10 LCOS※ (プロジェクター)
映像エンジンに使用。高精細・高画質を実現。

11 燃焼圧センサー (船舶)
エンジンシリンダー内に搭載し燃焼圧力を測定。

12 セルフオーダーシステム
飲食店の座席からタッチパネルを操作しメニューを注文。

13 POSサーマルプリンター
レシートやチケット・クーポン券の発行に使用。

14 フォトプリンター
スーパーマーケットや写真屋で手軽に写真印刷。

16 歩数計
歩行もジョギングも手軽にデータ計測。健康の維持・増進を応援。

15 NC自動旋盤
計測機器
金属の材料を削って高精度部品をつくり出す機械。

計測機器
小さな部品を正確に計測。

コアレスモーター、ギャヘッド、エンコーダー
電子顕微鏡、放射線治療装置、ロボットなどに使用。

特集
Special Contents

自然災害への対応

今、そしてこれから、
シチズンにできること

01



災害対応の基本は、第一に人命の安全確保、次に被害をいかに少なくするかということです。シチズングループとしては、事業形態・規模、地域性を考慮した各社の対策とグループ共通課題の対策に分けて有効な活動につなげていきたいと考えています。

東日本大震災への シチズングループの対応

震災から立ち上がり、そして立ち向かうために

東日本大震災が発生した直後の福島県相馬郡新地町にあるシチズン東北相馬事業所では、すぐに従業員に帰宅指示が出されました。その直後に津波が襲来し、同事業所はかろうじて浸水を免れたものの、多くの従業員の自宅がその被害を受け、避難所での生活を余儀なくされました。

熊谷社長(当時)より「震災に負けず、一日も早く工場を復旧させ、仕事の場をしっかりとつくること、被災地の支援になる」と送られたメッセージは、震災の被害に打ちひしがれていた従業員の心を奮い立たせ、出社することすら困難ななか、それでも復旧に向けて動き出しました。

大地震を想定した事前対策が功を奏す

事前に導入していた地震対策がうまく機能したこともあり、操業に不可欠な金型や重要な生産設備は損壊を免れました。プレス機など特に大型の生産設備は、地面の基礎部分に固定しており、ほとんど被害がなく、同じフロアにあった完成品や仕掛かり品が倒れただけで済みました。

このように主要な設備の地震対策が万全だったのは、シチズン東北が「30年以内に宮城県沖を震源とする巨大地震が起きる」という前提に立っていたからです。相馬事業所では、1978年に発生した宮城県沖地震で、棚から多くの物が落下するなど大きな被害が発生しました。そのため、金型や生産設備などを中心に落下・転倒対策を入念に行っていました。その結果、震災から2週間足らずで生産を再開することができました。

今後の課題として真っ先に挙げたのは、従業員やその家族の安否確認です。確実な安否確認を行うために、既にグループ35社へ導入している安否確認システムを日頃の訓練に取り入れるようにしました。

災害を教訓に更なる強化体制をつくる

今後はこの震災で浮かびあがった課題を整理した上で、あらゆる災害や異常事態を想定した事業継続計画(BCP)を推進していきます。今回の経験を活かし、避難手順や部材調達など、さまざまな面において机上の空論ではないBCPを具現化していきます。

被災地支援

シチズングループは、この地震による被災者の救済および被災地の復興に役立てていただくため、義援金1億円を日本赤十字社を通じて、また、CITIZEN WATCH CO. OF AMERICAから米国RED CROSSを通して5万ドル寄付するとともに、さまざまな活動を通して、被災された方々の力になれるよう取り組んでまいりました。

スポーツを通じた支援活動

シチズン東北相馬事業所がある新地町にて、グループ卓球交流会を開催しました。東日本大震災の被災地復興を願って、「がんばろう相馬!」をスローガンに、日本リーグ1部所属の卓球部選手5名が被災地を訪れました。

会場には福島県宮城県の小・中学生が集まり、選手とのサーブ・スマッシュの打ち合いや、卓球指導、スピード感あふれる選手同士の模範試合の観戦などをしていただきました。スポーツを通して被災地に元気を届けられたのではないかと思います。

未来を担う、子供たちの笑顔のために

シチズングループでは被災地の子供たちにアートプログラムを届ける活動をしているARTS for HOPEと、岩手県沿岸部で壊滅的な被害を受けた図書館の代わりとなり仮設住宅を中心に巡回して本の貸し出しをしている「いわてを走る移動図書館プロジェクト」(公益社団法人シャント国際ボランティア会)への支援を行っています。

グループ従業員への呼びかけにより、絵の具、クレヨン、スケッチブックなどの画材をダンボール箱30個分と、新品同様の書籍2077冊を集め、それぞれの団体へ寄贈しました。

働ける喜びを提供

震災により職を失った方々への支援として、シチズン平和時計では2011年6月より延べ7名の避難者を受け入れ、「仕事があるという心の安定」を提供しました。

福島県南相馬市の桜井市長より「素晴らしいご支援に感謝している」という旨のお礼の言葉もいただき、シチズン平和時計の川口社長(当時)からも継続した就労支援を約束しました。同様に、シチズン時計ミヨタにおいても被災地からの雇用受入れを行っています。



南相馬市桜井市長(右)とシチズン平和時計の川口社長(当時)



シチズングループの従業員から多数の本が集まりました。





海を超えた「絆」

— 音楽を通して被災者の心を癒す —

イタリアから新地町へ 音楽でつなぐ明日への希望

シチズン時計のグループ会社であるCITIZEN WATCH ITALYとCITIZEN WATCH EUROPEは、東日本大震災の復興支援として、グループ会社のシチズン東北相馬事業所のある福島県相馬郡新地町の小・中学校に鼓笛隊用楽器、クラリネット、ホルン、ハープなどの吹奏楽用楽器を合計453点寄贈し、贈呈式とあわせて記念コンサートを開催しました。

2009年4月、イタリアを襲った「イタリア中部地震」。その際、シチズン時計は復興支援として、イタリアのラクイラ地方の小学校にパソコンを寄贈しました。東日本大震災発生直後、CITIZEN WATCH ITALY のダンテ・グロッツィ社長から「恩返しに、日本の子供たちへ国を超えた社会の温かさや夢を伝える直接的な支援がしたい」という申し出がありました。

新地町は、震災の津波により町の20%が浸水し、578世帯の住宅が被災し、死者・行方不明者110名を超える大きな被害を受けました。このような状況において、未来を担う子供たちに困難に負けない強い心と、音楽を通じて心の安らぎと明日への希望を感じてもらいたいとの想いから、楽器の寄贈と記念コンサートを開催しました。また、今回寄贈した楽器が、ほかの復興イベントなどで、被災者への力強いメッセージの発信を担い、この「想い」がつながっていくことを願っています。

「世界中の人がこの東北の地で起きたことを目撃しました。皆さんは、途方もない勇氣と自制心と、そして大きな情熱をもって、自然の破壊的な力に向き合い、新たな力と決意をもって生活を再び始められました。ご両親は恐ろしい苦しみに出会いながら、人間の尊重とは何かということを示されました。シチズンウォッチイタリアの従業員を代表して私の国からささやかな贈り物をもってまいりました。それらは皆さんが今必要とされているものに比べれば、本当に小さ

なものに過ぎませんが、それらが皆さんが決して孤独ではないこと、皆さんのことを賞賛している人間がいることを思い出すものになってくれればと思います。」

Message From Dante



タイ洪水への対応

— 被災した従業員への支援 —

タイで2011年に発生した大洪水により、ROYAL TIME CITI(RTC)、CITIZEN MACHINERY ASIA(CMA)は、工場内への浸水被害はなかったものの、従業員560名が被害を受けました。

RTCでは従業員の90%にあたる480名の住居が浸水し、なかには通勤や買い物に出るための手段を失ったり、ライフラインが寸断されるなどの甚大な被害に遭った人もおり、通常の日常生活が送れないなどの状況に陥りました。1日でも早い復興支援のために、「タイ洪水被災従業員助け合いカンパ」を実施し、義援金を募ったり、また、ボートなどによる支援物資の配布も行いました。

CMAでは10月17日～21日の間、操業停止を余儀なくされましたが、24日には操業を再開し、生産遅延を挽回すべく、従業員全員で生産の追いつけ対応を行いました。また、シチズンマシナリーミヤノグループ各社では、食堂に設置した募金箱に多くのカンパ金が集まり、浸水被災者へのお見舞いと、徹夜の監視体制でCMAを水害から守ったメンバーへのお礼として、シチズンマシナリーミヤノの杉本社長より被災された従業員一人ひとりに義援金を手渡しました。

オールシチズンという考え方のもと、働く場所・国は違えど、同じシチズングループで働く従業員のために、少しでも役に立ちたいという想いから、グループ各社より、仲間である従業員や復興へ向けての支援が早急に行われました。

支援内容

- RTCから被災した従業員の自宅へ水、食糧(米・カップ麺)、日用品をボートで1ヶ月間にわたり届ける。
- RTC、中国関連工場より、従業員500人分の米20tの支援。従業員全員に渡るよう一人当たり40kgを配布。
- 480名の被災者に対しRTC会社規定により一人当たり3,000バーツの義援金を支給。
- シチズン時計グループ各社より3,325,619円の義援金。
- シチズン時計より、ゴムボート4艘、毛布400枚を支給。

「従業員の姿が、私たちに勇気を与えてくれました」

この洪水で最初の被災者が確認されたのは9月上旬でした。ピークとなった10月末にはおよそ90%の従業員が被災をしました。それぞれが被災している環境のなか、自主的に出勤し土嚢積み、排水作業などを必死になって進めてくれた従業員の姿は、我々日本人を勇気づけてくれました。

ROYAL TIME CITI
代表取締役
尾曾 利彦

Voice



被災された従業員一人ひとりに義援金を手渡す
シチズンマシナリーミヤノの杉本社長

CSRおよびリスクマネジメントの推進

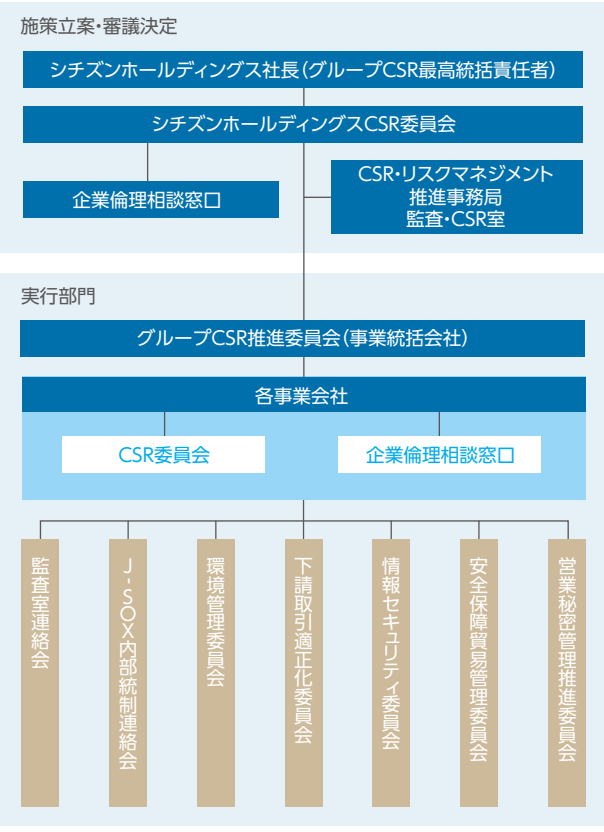
CSRおよびリスクマネジメント推進体制

シチズングループのCSRおよびリスクマネジメントは、シチズンホールディングスの社長を最高責任者とし、社長直属のCSR委員会がグループの方針や政策を立案・提言しています。CSR委員会は、シチズンホールディングスの代表委員で構成されています。

実行部門として事業統括会社から選出されたCSR担当責任者で構成されたグループCSR推進委員会を設置しています。事業会社においてはCSR委員会などを設けています。さらに、シチズングループにとって重要なテーマについては、グループ各社が参加する各種委員会などを設けて、施策を立案・実施しています。また、グループ各社の活動展開の向上を目的に、各社の監査部門と連携して有効性・効率性について、ガバナンスの観点より監査・評価を実施していきます。

各事業会社では、コンプライアンスの啓発活動を展開し、従業員の職級にあわせた教育体系に基づきCSR教育を行っており、必要に応じてグループ全社のCSR・コンプライアンス教育を行っています。

CSRおよびリスクマネジメント推進体制図



ステークホルダーとの関わり

シチズングループの事業活動はさまざまなステークホルダーとの信頼関係のもとに成り立っています。ステークホルダーとのコミュニケーションを図り、企業理念の具現化をめざしていきます。

シチズングループとステークホルダー



リスクマネジメントの基本的な考え方

シチズングループでは、企業理念の実現、経営計画を達成する上で阻害要因となるリスクを適切に管理し、シチズングループとしての社会的責任を果たし、かつシチズングループの持続可能な企業価値の向上に資することを目的として、リスクマネジメントに取り組んでいます。グループを取り巻くリスクを「経営戦略リスク」と「業務リスク」に分類し、「経営戦略リスク」は経営会議、事業統括経営会議で取り扱い、「業務リスク」は、グループ全社で組織的に取り組んでいます。

CSRおよびリスクマネジメントの取り組み

シチズングループでは、「グループ業務リスクマネジメント基本規程」を制定しています。実行部門のグループCSR推進委員会はグループ各社の業務リスクを把握し、リスク対応を関係する会社単位で行うか、グループを網羅する委員会などで行うかを判断し、CSR委員会に提案します。グループCSR推進委員会から提案されたリスクはCSR委員会で審議され、リスク対応のためのリソースをグループ全体で調整し、必要に応じてグループ経営会議に提案を行います。

2011年度は、2010年度のリスク評価からシチズングループ全体として優先度の高いリスクとして挙げられた災害BCP（事業継続計画）について、製造会社を中心に診断評価を実施しました。また、営業秘密管理については、「グループ営業秘密管理規程」を制定しグループ全体で取り組みを開始しました。

2011年度のリスク評価は、できるだけ数値化できるように評価基準を設定し、グループ各社で評価を実施した結果、海外での安全確保、緊急事態時の対応を2012年度重要課題として取り組むことにします。

災害BCP（事業継続計画）

シチズングループでは、数年前より災害BCPに取り組んでいましたが、東日本大震災の経験をもとに災害BCPのより効果的な改善を推進しています。

2011年度は、人命を第一とした上で、工場再稼動に焦点を置き、製造会社を中心にグループ統一内容で診断、評価しました。今回の診断結果から見つかった課題は、次の2点です。

■ 復旧体制について

グループ各社とも、緊急体制の整備はしていますが、復旧までのシナリオの整備が遅れています。具体的には、復旧までを時系列に整理し、事業を再開させるための手順・対応を部門ごとに想定することです。

■ 代替生産/その他業務継続については

サプライチェーンマネジメントの視点から、いままでの以上の検討が必要です。

BCP進捗状況別のグループ各社課題

- ① 震災前よりBCPに取り組んでいた会社:自社グループ内への水平展開をしていきます。
 - ② 震災前より検討を開始していた会社:震災後スピードをもって展開していますが、さらに訓練を含めた従業員への周知徹底をしていきます。
 - ③ 震災後に展開を開始した会社:会社全体としてスピードをもって推進していきます。
- これらは、各社の地域性、事業形態、規模を考慮し、自然災害の種類や被害の程度を具体的に想定して進めていきます。それぞれの情報共有を行いながら、参考となる活動

については積極的にグループ間で共有できる体制を構築していきます。

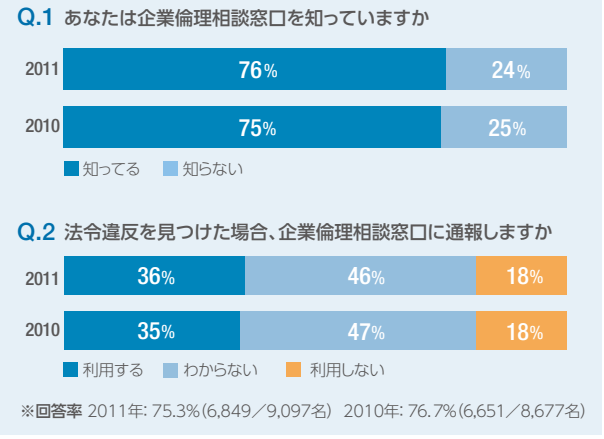
社内通報制度

シチズングループでは、法令違反ないし不正行為による不祥事の未然防止および早期発見、自浄作用の向上のため「社内通報制度規程」に基づく「企業倫理相談窓口」を設けています。この規程では、通報者の秘密の厳守、被通報者の反論の機会、通報者に不利益な処遇がなされないことなどを定めています。

さらに2008年から外部通報窓口も設置し、匿名で通報できるようにするなど、通報環境を整えて運用しています。

CSR意識調査

シチズングループでは、CSRや企業倫理に関する従業員の認知状況を把握するために、CSR意識調査を毎年実施しています。



Topics 武蔵野大学との意見交換会

武蔵野大学の学生によるリクルート視点で見たCSR報告書2011の評価報告を受ける機会を得て、意見交換を行いました。リクルートの立場での情報が少ないなどの貴重な意見をいただきました。今後もこのような外部のステークホルダーとの意見交換会の機会をつくっていきます。





シチズンは、「市民に愛され市民に貢献する」企業

シチズングループ企業行動憲章

わたしたちは、あらゆる法令、社内規則を守り、企業行動憲章に従って行動します。
シチズンは、“市民に愛され市民に貢献する”企業理念のもと、

- 1 安全、品質、環境に十分配慮した製品とサービスを顧客に提供します。
- 2 商取引においては、公正、透明、自由な競争を行い、また政治、行政とは健全な関係を保ちます。
- 3 広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を積極的かつ公正に開示するとともに、適切な情報管理を行います。
- 4 環境問題は人類共通の課題であり、また企業の存在と活動に必須の経営課題であることを認識し、自主的、積極的に取り組みます。
- 5 良き企業市民として、地域社会との共生を大切にし、社会貢献活動に努めます。
- 6 安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、従業員の能力、活力を引き出し、人格、個性、多様性を尊重します。

7 反社会的勢力及び団体には、毅然たる態度で対応します。

グループとして“全員参加型CSR”をめざします。

- 8 海外においては、その文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献するよう努めます。
- 9 グループ各社の経営トップは、本憲章の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、関連企業や取引先に周知します。また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図ります。

この企業行動憲章を遵守するために、会社と従業員は、不断的努力を行います。
万一、本憲章に反するような事態が発生したときは、会社は自ら問題解決と再発防止にあたり、社会に対して適切な報告を行います。
また、権限と責任を明確化した上で厳正な処分を行います。

発効日2007年4月6日



※ シチズングループの従業員に「あなたが実現したい“CSR”とは?」という質問をしました。(メッセージの日本語訳は、シチズングループのCSR報告書WEB版でご覧いただけます。)

企業行動憲章第①条

安全、品質、環境に十分配慮した製品とサービスを顧客に提供します。

お客様に愛されるものづくり ―「ザ・シチズン」―



企業理念を体現した、シチズンの代表的ブランド ―「ザ・シチズン」―

1995年に誕生した「ザ・シチズン」は、業界初の10年間保証、長期修理対応という充実のアフターサービスを約束した最高品質のブランドです。誕生から17年たった現在では、「市民に愛され市民に貢献する」というシチズンの企業理念を体現する代表的なブランドとなっています。

長期にわたりご愛用いただくためにも、性能・品質に関しては一切の妥協を許さず、熟練した技術者であるマイスターのみが組み立てを行い、そして飽きのこないデザインで、いつまでも愛用していただける時計づくりをめざしています。

良いものを長く使っていただくという文化や、ものを大切にするという現在の日本人が忘れがちな感覚を思い出させてくれるものだと思います。

お客様とともにつくり上げるもの

「ザ・シチズン」は長期にわたるお客様とのメンテナンス・修理対応のやり取りのなかで、実に多くのことを私たちに教えてくれます。

良いものをつくれればお客様に喜んでいただくことができます。そしてその声を聞くことで、さらに良い時計をつくりたいと

いうモチベーションにつながり、品質や技術が向上する。そうやってお客様とともにつくり上げていくことがものづくりの原点であると同時に、シチズンの考え方そのものでもあります。

今後はこの価値観をさらに広く伝えていければと思っています。

「ザ・シチズン」に関する詳細情報はWEBサイトにご覧ください。
<http://citizen.jp/the-citizen/story/index.html>

人材育成がお客様の感動につながる

「ザ・シチズン」は～市民に愛され市民に貢献する～という企業理念を体現したブランドであり、私たちにとっても誇れる、シチズンを代表する時計となっています。この高品質の時計をお客様にご提供するためには、それに関わる従業員一人ひとりの成長が欠かせません。組織のベースは「人」であり、いくら組織や制度を整えても「人」が育たなければ企業も製品も成長しません。そのために私たちの仕事の意味をもう一度確認し、そのなかで働く一人ひとりの頑張りをお客様満足の向上につなげていくのが、私の役目でもありますし、お客様への責任なのだと思います。

シチズン時計 代表取締役社長
青柳 良太



未来につながるデザイン

環境に配慮した製品をつくることは、ものづくりに携わる私たちの使命です。ただ、時計にはファッションとして身につけていただくという側面もあり、「素敵なものを持ちたい」というお客様の気持ちに応えることも欠かせない要素です。高い精度を実現し、環境への配慮もされている。それでいて、いつまでも使い続けていただける心に響くデザイン。そのすべてがバランス良く組み合わされていることがシチズンの強みであり、その商品は未来につながっていくのだと思います。

デザイナーとしてできること

将来を生きる人々の暮らしに負担を残さない。そしてより良い未来にするために今の私たちに何ができるのか。とくにものづくりに関わる人は強く意識しないといけないことだと思います。環境、品質、そしてデザイン。そのバランスがとれてこそプロダクトデザインとしての価値が生まれると思っています。

私個人の目標としては、人々の生活や「時」に対する価値観に新しい変化を与えるようなデザインを提案してい

きたいという想いがあります。

人の幸せな時間のなかで、自分が関わった時計が時を刻んでくれていたら嬉しいです。

東京デザイナーズウィーク2011 [TOKYO DESIGNERS WEEK2011]

東京デザイナーズウィークは、国内外から多くの企業・デザイナーが参加するデザインイベントで、シチズンは2010年からこのイベントに参加している。2011年の開催には光の力で発電する時計「エコ・ドライブ コンセプトモデル」の開発過程で生まれた、さまざまなデザインの可能性を展示した。

2010年度の東京デザイナーズウィークにおいて、佐々木が発表した新芽のように繊細なフォルムを描き、朝陽を浴びて目覚め、光の針で時を刻む、まるで植物のような時計をイメージした「光合成する時計」が、来場者から最優秀コンセプトとして選ばれた。



デザイナーによるプレゼンテーション

お客様の期待に応える ― デザインの可能性



企業行動憲章第②条

商取引においては、公正、透明、自由な競争を行い、また政治、行政とは健全な関係を保ちます。

海外グリーン調達強化



「お取引先を守るためにも、
日々の実証を積み重ねることが
重要です」

シチズン時計
環境企画室 室長
井上 健

互いに発展できる仕組みの構築

時計事業では国内・海外あわせて約400社のお取引先(グリーンパートナー)とお付き合いがあり、すべてのお取引先にシチズンのグリーン調達にご協力いただいています。

近年はとくに海外での製造比率が急速に伸び、欧州、米国、中国など各国の環境規制を遵守することはもとより、さらに原材料、部材、部品に含まれる鉛などの有害化学物質の徹底した管理が必要になっています。そのため、双方にとってベストな関係が保てるような検証の仕組みづくりが急務となっています。

日々進化・変化する中国

中国のグリーンパートナーにおいては、急成長を遂げる中国の激変の渦中にあり、不安定で流動的な状況にあります。

す。その変化に対応し、日々の検査を継続することが、双方のためにも必要なことです。できるだけ現地へ足を運び、フェイスtoフェイスで会話を重ねることで問題点の発見や経営者の考え方を積極的に知る努力を行っています。

グリーン調達の最大の目的は「安全で安心な」製品をお客様にお届けすることです。とくに時計外装部品は、海外のお取引先が多く、時計事業におけるグリーン調達の成否は海外のグリーンパートナーにかかっているといえるのです。



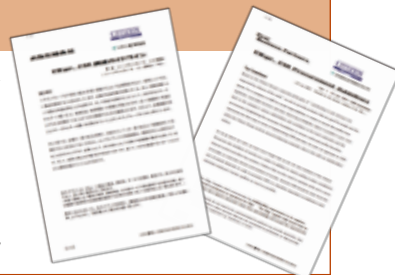
サンプルなどを利用した実証検証(蛍光X線分析)

CSR調達

シチズン電子グループでは「シチズングループ企業行動憲章」および「国連グローバル・コンパクト」の精神に基づき、コンプライアンスの徹底をはじめ、環境・人権への配慮など、CSRを積極的に推進するお取引先と強固なパートナーシップを構築し、共存・共栄していくことを目的に、調達活動を行います。

お取引先には人権尊重、労働、安全衛生、公正取引などの要請事項をまとめた「CSR調達ガイドライン」の遵守を依頼しています。

CSR調達ガイドライン



企業行動憲章第③条

広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を積極的かつ公正に開示するとともに、適切な情報管理を行います。

情報発信 & IRコミュニケーション

積極的かつ公正な情報発信のために

あらゆるステークホルダーに、私たちが信頼に値する企業として社会で共存するパートナーに選ばれるためには、まずはシチズンという会社を理解してもらうことが重要です。

広報とIRは、対外的に情報を発信する部門として、同じ経営企画部内にあり、密接に情報を共有しながら積極的にコミュニケーションの機会を増やし、公正な情報発信ができる体制をとっています。

このような体制のもと、シチズングループの社会的認知を高めるとともに企業理念や経営姿勢に対する理解を得ながら、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、企業価値、ブランド価値の向上および持続的な成長・発展に貢献していくことが、広報、IRに共通した重要な役割であり、企業としての責任を果たすことにもなると考えています。

「ステークホルダーの理解と
信頼をいただき、
より良い関係を構築することは、
私たちの責任です」

適切なコミュニケーションを実現させるために

広報課は、正確な企業情報を適切なタイミングで戦略的に発信していくために、グループの各事業会社とも連携し、定期的に新製品や経営・人事などの情報を確認・共有しながらシチズンホールディングスの広報にて集約、情報管理、発信するという仕組みを構築しています。そして、広く社会から信頼を得るべく、自社中心の発想で情報発信するのではなく、客観性に留意しつつ、人々の生活やニーズを考えた生活者視点での情報発信をするよう常に心がけています。

IR課は、決算説明会を年4回開催しているほか、積極的に取材対応を行うなど、株主・投資家の皆様との対話の機会を増やし、最新の状況や経営ビジョンを適切に伝えることで企業活動の透明性を高め、企業価値を向上させることをめざしています。また、外部の見方や意見を内部に伝え、企業活動の改善につなげるといった双方向のコミュニケーションも重要な役割です。より多くの方にシチズングループをご理解いただき、長期的な信頼関係を築けるように取り組んでいます。

■外部機関からの評価

シチズンホールディングスは、2004年から8年間ベルギーのSRI(社会的責任投資)評価機関であるエティベル社の「エティベル・サステナビリティ・インデックス」に選ばれています。



シチズンホールディングス
経営企画部長 古川敏之
と広報課・IR課メンバー

企業行動憲章第④条

環境問題は人類共通の課題であり、また企業の存在と活動に必須の経営課題であることを認識し、自主的、積極的に取り組みます。

環境負荷を低減するものづくり — ダウン・サイジングへの取り組み



「小さいは、エコになる。」

2010年度からシチズングループ全体の環境活動を活性化させるために、グループ共通の得意領域を活かした「小さいは、エコになる。」というスローガンを掲げました。「ダウン・サイジング」はその環境活動のなかの主要な取り組みの一つです。

シチズン時計は2003年頃からマイクロ化技術を推進しており、省スペース、省資源、省電力、省人化、コスト削減という、環境負荷低減の視点に加えて、さらに水使用量、薬品使用量、作業環境、健康影響の削減・低減などの環境価値を付加しました。シチズングループではこれらの付加価値を総合して「ダウン・サイジング」と呼んでいます。

時計事業では、とくに時計事業一体運営の代表例として、シチズン平和時計のマイクロカム式旋盤KM-2や時計組み立てラインのマイクロ化が実施されています。

2011年から時計部品に付着する切削油の洗浄に「機能水技術」を用いる試みが始まっており、設備のマイクロ化に加えて洗浄工程にもダウン・サイジングの思想を展開しています。



機能水を使用した時計部品の洗浄

シチズン平和時計 マイクロ化技術実施事例&みなし効果

環境配慮型生産設備の開発を推進し、KM-2の導入により一台当たりの電力量75%、重量70%、設置スペース12%の削減になり、省エネルギー、省資源(ローコスト)、省スペースを実現。

従来機C-7



KM-2



みなし効果
(2011年度CO₂削減量)

CO₂排出量
226t (全体)

一台当たりの環境負荷の削減
電力

1.3kWh

資源重量

500kg

スペース

0.9m²

みなし効果算定基準:

省エネ・省資源・省スペースなどの環境負荷の削減効果をCO₂削減量に換算したもの。なお、使用したCO₂排出原単位は次のとおりです。

電力量=0.357kg-CO₂/kWh
資源(鉄)=2.5kg-CO₂/kg(鉄)
スペース=76.0kg-CO₂/m²・年

環境に配慮した製品の開発 — 照明用LED



「やさしい『光』で
人々の生活に『彩』を」

シチズン電子
オプトデバイス部
小山田 和

時計製造技術を活かした、環境にやさしい「光」

LEDは環境にやさしい光です。白熱電球に比べ、約1/7～1/8の低消費電力であり、蛍光灯に含まれる水銀などの有害物質も使用しません。また、長寿命であることから、買い替えによる廃棄物の削減にも寄与し、まさに「未来の明かり」といえます。

シチズン電子では、2003年より照明用LEDの開発をスタートさせ、2011年には17,000ルーメンという世界最高水準の明るさをもつ照明用LEDの開発に成功しました。

ここでもシチズン電子の環境方針である「より小さく、より薄く、より高性能な製品設計」というコンセプトは活かされており、開発者一人ひとりの精神に「軽薄短小」を追い求める良き伝統が生きていると感じます。

人を地球を「癒す光」であって欲しい

2011年の東日本大震災をきっかけに、電力に対する関心が極めて高まり、省エネ製品や再生可能エネルギーの需要が急速に伸びています。

被災地の復興をはじめ、世界の多種多様な問題の解決に向けて、少しでも力を添えられる製品を発信できるよう、今後も環境配慮型製品の開発に尽力していきたいと思います。

「光」は私たちの生活とは切り離すことのできない必需品です。その「光」が人や地球環境にとって刺激や害のない、安心・安全なものであり、ときには人の心を落ち着かせ、ときには人の心を躍らせる、やさしく楽しいものであって欲しいというのが私の願いです。



開発チームの打ち合わせ風景

LED照明で約51%の省エネを実現 — 犬吠埼灯台ライトアップ

千葉県銚子市の犬吠埼灯台は「世界の灯台100選」にも選ばれている灯台です。船舶気象通報や、人工衛星 (GPS) の誤差情報を提供するディファレンシャルGPS局などの役割を担っており、船の安全で経済的な運航を見守っています。その犬吠埼灯台のライトアップにソーラーパネルで発電したLED照明が使用されています。そのLED投光器にシチズン電子製LEDが使用されており、従来のメタルハライドランプに比べ、約51%の省エネを

事例紹介

実現しています。

※ LED投光器は岩崎電気株式会社様の製品です。



市民に感動を与える人々を応援する — CITIZEN OF THE YEAR



「市民社会に感動を与えた
無名の人々を選び、
毎年その行動や活動などを
讃えています」

シチズン・オブ・ザ・イヤーとは？

「シチズン・オブ・ザ・イヤー」は、市民に感動を与え、市民社会の発展や幸せ・魅力づくりに貢献した市民を選び毎年顕彰する制度です。シチズン創立60周年に際し、広い視野から無名の市民を讃える賞が見られなかったことから社名の「CITIZEN (市民)」にふさわしいものと1990年に創設されました。

 シチズン・オブ・ザ・イヤーの詳細情報はWEBでご覧いただけます。
<http://www.citizen.co.jp/coy/index.html>

バングラデシュで、映像授業により 農村部の高校生の進学を支援

バングラデシュの「グラミン銀行」初の日本人コーディネーターに採用された大学生の税所さんは、現地の教師不足による教育格差を知る。貧しい農村部の高校生は1割ほどしか進学できず、何とか支援できないかと思いついたのが、彼自身が予備校で受けた「映像授業」だった。有名講師の授業を収録し、僻村で映像授業を実施。第一期では、約30人の参加者中20人が合格、そのうち4人が最難関大学などに合格した。第二期も実績をあげ、対象地域は年々拡大している。

さいしょ あつよし
税所 篤快 さん



盲学校の生徒のために始めた 書籍の点訳を半世紀以上続ける

盲学校の国語教師として赴任した竹内さんは、教科書以外に点字本がほとんどないことに驚く。「教え子に読書の楽しさを知ってもらいたい」と独学で点字を覚え、小説や歌集に加え、資格取得をめざす生徒のために学術書や百科事典など、60年近くにわたって点訳した本は4,000冊を超える。40歳頃から点訳指導にも力を入れ、点訳者の育成も行った。83歳の現在も、原本が100巻に及ぶ「新日本古典文学大系」に挑戦中。

たけうち たつゆき
竹内 龍幸 さん



被災地で、復元納棺のボランティア活動や 遺族の心のケアを続ける

卓越した復元技術をもつ笹原さんは、東日本大震災の津波により大きく損傷を受けた遺体を生前の様子を聞きながら元の姿に戻し、穏やかな笑顔にする納棺ボランティアを行った。突然家族を失っただけでなく、その変わり果てた姿に二度苦しむ遺族に寄り添い、300人を超える遺体を見送った。また、昨秋から、緩和ケア専門医と被災者がお茶を飲みながらおしゃべりする交流の場「お茶っこ」を始め、現在でも被災地を回りながら、心のケアを続けている。

ささはら るいこ
笹原 留似子 さん



Topics

健康環境ウォーキング

西鉄城(中国)鐘表有限公司では、2007年より毎年「健康のために歩く、環境のために歩く」と題したウォーキングイベントを開催しています。2011年は国連の定める国際森林年で、持続可能な森林保全の重要性に対する認識を高める年でした。世界では今もなお広大な面積の森林



が消失しつつあり、現実を知り持続可能な森林保全を再考すべく、2011年度は四川省蜀南竹海にて健康ウォーキングを開催しました。成都重慶の約30名の志願者が集まり、自然の力と森林保護の意識を高めました。

「ものづくり日本大賞」優秀賞受賞

シチズン平和時計は、日本の産業・文化の発展を支え、豊かな国民生活の形成に大きく貢献してきた「ものづくり」の発展のために創設された経済産業省などが主催する第4回「ものづくり日本大賞」において、青少年支援部門優秀賞を受賞しました。

ものづくり次世代人材育成を目的とした養護学校技術講習会と親子時計組み立て体験教室の実施の取り組みが認められての受賞となりました。



技術講習会を定期的実施。これまでに多くの卒業生を採用してきたほか、講習会を通じて働くことへの関心を高めてもらい、障がい者の皆さんの社会進出の手助けをしています。

親子時計組み立て体験教室

「地元にある企業を知り、ものづくりに関心をもってもらうことで、次世代を担う若者たちの就労の意識向上につなげる」を目的に、飯田市の青少年育成に関する「スーパーサイエンス推進事業」の一環として「未来のマイスターは君だ!!」を2007年より毎年実施しています。



養護学校技術講習会

2002年より長野県飯田養護学校と連携し、時計製造の

そらべあスマイルプロジェクト

地球温暖化防止活動や子供たちへの環境教育を行っているNPO法人「そらべあ基金」へ 光発電エコドライブ商品の売上の一部を寄付し、幼稚園・保育園の太陽光発電設備の導入をサポートしています。2012年2月には、福島県いわき市私立あざみ野幼稚園へ太陽光発電設備を寄贈しました。



ピンクリボンキャンペーン

CITIZEN WATCH COMPANY OF AMERICA, INC.では、2010年より乳がん撲滅を目的としたキャンペーンに協賛し、ピンクリボンの刻印を裏蓋に入れた商品を北米市場にて販売しました。売上の2%と寄付金を含む20万ドルをスーザン・G・コーメン・フォー・ザ・キュアへ寄付しました。



企業行動憲章第⑥条

安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、従業員の能力、活力を引き出し、人格、個性、多様性を尊重します。

働きやすい職場づくり

「家庭人としての
役割を満たしてこそ、
真の
ビジネスパーソン」

シチズン東北
事業管理部 部長
菊池 文夫



新たな価値を創造していきたい

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ことが経営の責務であると考え、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。なかでもシチズン東北は、女性がいつまでも安心して働ける環境づくりに力を入れており、さまざまな仕組み、制度を整えています。

職場環境を女性の視点から改善する「なでしこ美化運動」

や「女性の管理職登用」の積極的な推進など、男女がバランスよく機能する体制を構築し、男性だけの偏った視点でなく、女性の柔軟な視点などを取り入れることで新たな価値を創造していけると考えています。

課題は多々ありますが、一つひとつ解決し、従業員一人ひとりが尊重され、それにより向上心をもてる職場にしていきたいと思います。そのためにもさまざまな制度・仕組みを構築していくことが会社の役目だと思っています。

保育室バック

事業所内に保育室バックを設立・運営しています。

これはお父さん、お母さんが子供たちの傍らで安心して働き、その姿を見た子供たちが将来ものづくりをめざし、そして未来のシチズンを担う人材として育ってくればという想いから開設しました。子供たちと従業員の小さな交流もあり、お互いに良い刺激になっています。現在定員いっぱいの5名の子供たちがすくすくと成長しています。



お父さん養成講座

男性社員の子育てと仕事の両立を応援するために開催した、お父さんのための子育て講座です。この講座で、子育てに関する視野を広げてもらい、また、働くお母さんの助けになれるような、立派な“イクメン”をめざしてもらえればと思っています。

子供の成長のために

父親が子育てに関わることで“物事を考える力、感情を表現しコントロールする力、人間関係を構築する力”が高まるなど、子供の成長に良い影響が多くあることを知りました。これからも、子供と触れ合う時間を大切にしていきたいと思っています。



シチズン東北 事業管理部
田屋 裕司

寺子屋教育／奇兵隊活動

シチズンファインテックミヨタでは“社員の自発/自律”をめざしており、各種の活動に人材育成の側面を取り入れています。変化や問題に気付き、自ら考え次の行動に移せる従業員を育成することで、事業力の向上を実現すると同時に従業員満足度の向上も目標の一つとしています。

「寺子屋教育」は、従業員教育に加え、一人ひとりが何を学びたいか、また、自らが各分野の先生となることで、どのように伝えていくかを工夫するということで自発性を育てています。業務時間外の自主参加の学習会が基本ですが、開始して3年目となる現在もQC検定学習を中心に、活動はますます盛んになっていて、大きな成果につながっています。

また、従来の小集団による改善活動に、従業員の“自発/自律”だけでなく、部門間の壁を取り除くという仕組みが加わった「奇兵隊活動」では、従業員自らが課題を設定し、部門内、または部門を飛び越えた仲間とその課題の解決に取り組みます。そのことで、事業体質強化が主体の改善活動に、気付きやチームワークの醸成を通じた人材育成の効果が付加されています。

社内のあちこちで寺子屋や奇兵隊の具体的な活動が推進されることで、個人の成長やモチベーションの向上を実現し、それが事業の確実な進化・成果につながることを期待しています。その環境を整えていくことが会社としての重要な使命です。

従業員の自発／自律性を育てる

「自らに課題を投げかけ、
そして自らの力で解決できる
人材を育てる」



(上) 寺子屋風景 (中) 奇兵隊活動
(下) シチズンファインテックミヨタ 執行役員
中川 康洋



企業行動憲章第⑦条

反社会的勢力及び団体には、毅然たる態度で対応します。

反社会的勢力への対応

シチズングループでは、反社会的勢力とのつながりは、企業に対する社会からの信頼を著しく毀損し、企業の存続に関わる重大な影響を及ぼすものであると認識しており、反社会的勢力および団体からの不当な利益供与などの要求に対しては毅然たる態度で対応することを基本方針として掲げ、反社会的勢力との関係遮断を徹底しています。

グループ会社の総務担当者を対象にした説明会では、グループ各社が締結する各種契約に暴力団排除条項の導入を進めるなど、反社会的勢力との関係を遮断する体制の整備・強化を図っています。

また、平素から地域企業や警察などの外部関係機関との連携を通じて、反社会的勢力の排除活動を進めています。



総務担当者への説明会

企業行動憲章第⑧条

海外においては、その文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献するよう努めます。

中国における体制革新・風土改革の推進

「激動の中国において、現地に根ざした企業として成長する。
従業員とのコミュニケーション向上でその速度は上げていける
と確信しています」



前 西鉄城精密(広州)有限公司 董事長
黒部 良樹

進化する中国と日本企業の関係

中国のあまりにも速すぎる進化は、中国にグループ会社・工場をもつ我々に多くの試練と気づきを与えてくれました。

その進化は経済だけでなく、人々の考え方、ライフスタイル、仕事への取り組み方にも及んでいて、私たちも変化にあわせて、さまざまな対応をしていく必要があります。

2009年、当時の経営陣は中国での経営に危機を抱いていました。経済の急成長に比例して、中国の件費は急速に高騰していき、また、環境に関する規制も年々厳しくなり、さまざまな管理が必要になりました。このような変化の激しい中国において、従業員に働きやすい環境を提供し、西鉄城精密(CPGZ)を発展させ、そしてそれがシチズングループ全体の発展につながるようになるためには、どのような仕組み、制度を構築してい



中国の清潔生産促進法「グリーン生産認証」取得

けば良いのか……。問題は山積みでしたが、現地で働く従業員のためにも必要な取り組みと考えていました。

組織力向上の取り組み ― フェニックスプラン

このような状況において、組織力向上のために、いかに従業員と一丸となれるかがポイントでした。そのため2020年でも生き残れる企業をめざして策定したのが、フェニックスプランです。これは体制革新(風土改革)と生産革新を両輪とし、世界の一流企業になるべく立ち上げたプランです。

まずは現地従業員を今まで以上に自発的に行動できる



廊下の壁には現地従業員が主体となる3Q7S活動を呼びかけるポスター

ような人材に育てようという想いから、風土改革に取り組みました。具体的な取り組みとして、現地中国人を中心とした組織にするなど、マネジメントの現地化を推進しました。現地従業員を主体とした3Q7S活動などもその取り組みの一つです。また、離職率を減らし技能を向上・安定させることで、歩留まり、品質、生産性の向上を実現するために、待遇面での改革も行いました。さらに、中国人従業員の特性を考慮し、CPGZでは社内に10の委員会をつくり、彼らの意見を聞きながら、それを執行役員会で審議することで、福利、安全、賃金など多方面に可能な限り彼らの意見を取り入れるような仕組みを構築しています。永年勤続者には積極的に職長職やリーダー職という役職を与え、外部コンサルタントを招き、役職に合わせた教育も行いました。役職者としての意識の醸成や、コスト削減、手番短縮などを進め、工場全体の効率を向上させています。

地元に認められる企業へ

地方労働者は、旧正月などのタイミングで会社を辞め、故郷に帰ってしまう傾向が強く、長期勤務の従業員には地元出身者が多いのが特徴です。地元出身の従業員のためにも、少しでも地域に貢献し、彼らが誇りをもってここで働けるようにしたいという想いから、地域への貢献活動に力を入れています。地域でのCPGZの評判が良くなることで、地元出身の従業員のご家族にも喜んでいただけますし、さらにここで働きたいと思ってくれる地元出身者が増えるのではないかと考えます。それこそが企業と地域社会との共存共栄の一つだと思っています。

これからの目標

いまCPGZではPDCAのサイクルをしっかりとまわすことを意識しており、年度ごとの会社方針を立て、それに対し部門ごとの重点事項を設定し、その達成のために何をすべきかを日々の活動に落とし込み推進しています。また、ものすごい速度で変化する、中国の法律にも、政府、弁護士や労働局とも相談し対応を始めています。

今後の目標は、各従業員が自発的な行動ができるような風土を確立し、環境規制に対応し、ステークホルダーからも理解される会社となり、地域社会と共存共栄し、認められる会社となることです。目標達成に向けて、従業員一同、一丸となり取り組んでいきます。

Topics

障がい者雇用

CPGZでは障がい者雇用も積極的に推進しています。現在は26名の障がい者が働いています。CPGZでは障がいをもっているからといって、仕事内容に差をつけておらず、他の従業員と同じ仕事をしてもらっています。周りのサポートもありますが、積極的に責任ある仕事を任せており、現在班長などの職責者になっている者もいます。今後も障がい者採用は増やしていく方針で、積極的に働く場を提供していきます。



現地従業員から見た我が社

私は新卒で入社して以来、このCPGZで働いており、現在は職場の改善や、従業員の待遇に関する管理を担当しています。

私たちは、何よりもまず従業員の意見を尊重しています。とくに女性従業員が9割を占める職場なので、女性が働きやすい職場環境の構築を推進しています。地元の人であれば出産後も働きたいものです。そのため、授乳時間を毎日午前午後30分ずつ設け、小さな子供がいても安心して働けるようにしています。現在CPGZには100名位の妊婦さんが働いていますが、ほとんどの女性従業員が産休明けには復帰してきます。今後はさらに育児休暇制度の充実や、母乳室の設置も実現したいと思います。今後も会社と従業員を結び、さらに働きやすい職場にすることが自分の役割です。会社の利益を考えながら従業員の賃金や福利厚生を含めて良いものにしていければと思っています。

西鉄城精密(広州)有限公司 管理センター 副センター長 楊 婉玲



企業行動憲章第⑧条

海外においては、その文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献するよう努めます。

中国での人材育成



時計学校開設

広州務冠電子(MCLG)では風土改革・人材育成を重点課題として掲げており、その一環として、時計学校を開催し、技能の向上に取り組んでいます。

時計学校は、各部門より選抜された計24名の現地従業員が、月1回、時計組み立て技能・技術(理論含む)を学び、時計のプロとなることをめざす場として、2011年にスタートしました。時計学校を通じて、学ぶ意欲のある従業員へその環境を提供し、ものづくりの楽しさ、難しさを経験し、自らのモチベーションを高め、仕事に誇りをもてるような人材を育成することを目的としています。

また、自己啓発の一環として「3Mアカデミー」を併設し日本語・中国語を勉強し合い、お互いのコミュニケーション能力の強化に努めています。目標をもって取り組むことで、技能面だけでなく意識の改善にもつながり、3Mグループ(シチズン時計ミヨタ・MCLG・妙高プレジジョン)の基本方針である「人と現場を大切に!いい会社・夢・実現」を実践しています。

今後は卒業生に講師を任せ、現地スタッフだけで運営できるようにしていきたいと思っていますし、必ず実現できると確信しています。

従業員の意識改革

—— 西鉄城光電器件(蘇州)有限公司(CDLS)

中国の方は新しい環境を求めることにより、ステップアップしていくと考える方もいて、日本に比べ離職率も高く、技術の蓄積をしていくことが課題となっていました。この状況を打破するために、2011年度は大掛かりな風土改革に取り組み、従業員の意識改革とレベルアップに努めました。

従業員教育に関しては、品質、安全衛生、5Sなどに取り組み、また、監督者のレベル向上を図るため、外部講師を招くなどして、監督者教育、仕事の進め方・教え方・管理方法などの教育を実施しました。

また、コミュニケーションをとることも重要な手段と考え、懇談会や部門別交流会などを通じ、コミュニケーションづくりをしています。



CDLS総経理 三石 孝志

企業行動憲章第⑨条

グループ各社の経営トップは、本憲章の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に徹底するとともに、関連企業や取引先に周知します。
また、社内外の声を常時把握し、実効ある社内体制の整備を行うとともに、企業倫理の徹底を図ります。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

シチズングループは「市民に愛され市民に貢献する」を企業理念に、地域社会はもとより、地球環境と調和した持続的な企業活動を通して企業価値を向上し、社会に貢献していくことをめざしています。この企業目的を継続的に追求していくために、経営の透明性確保と多面的な経営への監視機能が重要であると認識し、コーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

純粋持ち株会社と事業会社の役割

シチズングループは、シチズンホールディングスと各事業統括会社の責任と権限を明確化しています。シチズンホールディングスは、グループ経営の全体最適の観点から経営戦略の策定と経営資源の有効活用などによって、企業価値を向上する役割を担っています。一方、それぞれの事業統括会社は業界特性を踏まえた自立的運営を行い、経営のスピードアップ、収益力強化を図っています。

取締役会・監査役会の役割

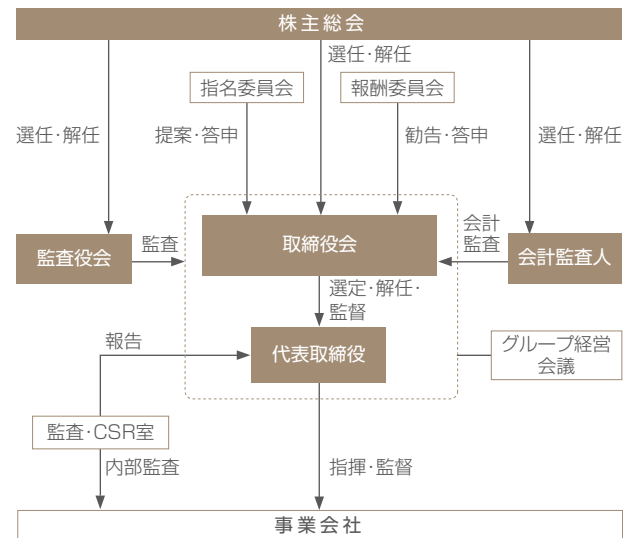
シチズンホールディングスの取締役会は、社外取締役2名(独立役員として東京証券取引所に届出)を含む9名で構成されています。(2012年3月31日現在)取締役会は、シチズンホールディングスならびにグループの経営方針やその他の重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督しています。

また監査役会は、社外監査役2名を含む3名で構成されています。(2012年3月31日現在)各監査役は、重要書類などの閲覧、業務および財産状況の調査、取締役会などの

各会議体への出席を通じて、取締役会の職務執行全般のチェックをするほか、内部統制システムの整備運営状況を監査しています。

またアドバイザリーボードとして、社外取締役と社長で構成する指名委員会ならびに報酬委員会を設置しています。

シチズンホールディングス コーポレートガバナンス体制



内部統制

シチズンホールディングスでは「内部統制システム構築の基本方針」を定め、内部統制システムのさらなる充実に向けた取り組みを行っています。内部統制システムが適切かつ有効に機能し、財務報告の信頼性が確保できるように、グループ連結会社の担当者による「J-SOX内部統制連絡会」を開催し、外部監査機関とも連携を図り、内部統制システムのより一層の整備・運用・評価を進めています。

社外取締役より

内向きの経営風土や、経営陣の倫理観の喪失に起因する不祥事が後を絶たない昨今、情報の積極的な開示はもとより、外部からの評価に委ねる仕組みを構築することが重要となっています。シチズングループには素晴らしい企業理念があり、その実現に向けてグループ全体で取り組むことが信頼される経営につながるのだと思います。当社のコーポレートガバナンス体制は、事業の執行権限と責任を明確にする一方、監督機能の強化を強めており、経営の迅速性・信頼性を高め、グループ間の競争を促し、グループ全体を高収益構造に再構築するのに適しています。私は社外取締役として、常に外部からの視点で経営全般に関する提言や意見を具申し、シチズングループの企業価値向上に努めたいと思います。

シチズンホールディングス 社外取締役 山本 一元



2011年度環境目標と実績

評価 ○:達成 △:一部達成 ×:未達成

2011年度目標	2011年度実績	評価
1.ダウン・サイジングの実施		
■ 生産革新/技術革新により環境負荷を削減し、利益創出およびCO ₂ 削減を実現する	東京:96のテーマで活動を実施 所沢:38のテーマで活動を実施	
■ 業務目標(方針管理)などから環境につながるテーマアップ 省資源、省エネルギー、省スペース、リサイクル性向上、化学物質の使用量削減、稼働率向上など	シチズン時計では、マイクロ化の活動成果を「みなし効果」の考えで算出	○
2.環境配慮型製品の新しい環境価値の創出		
■ 製品または部品の新たな環境配慮内容の発掘	■ 具体的な取り組みに至らず 一部で有害化学物質の代替や 化学物質管理の維持を実施	△
■ “エコ・ドライブ”の新しい価値創出(時計)	■ 海外のエコマークの取得	
3.環境リスクの低減		
■ グローバル環境法規制への対応	改正情報を収集 REACH規則、米国規制、中国規制など	○
■ 省エネ法への対応 CO ₂ (電力+ガス)の削減(原則:年1%) 東京: CO ₂ 排出量削減 1999年度比▲55%(10,730t-CO ₂)	1999年度比▲57%(10,144t-CO ₂)	○
所沢: CO ₂ 排出量削減 1999年度比▲13%(10,809t-CO ₂)	1999年度比▲18%(10,206t-CO ₂)	○
■ 廃棄物削減活動の推進 東京: 産業廃棄物の削減 維持管理	1999年度比▲79%(114t)	○
所沢: 産業廃棄物の削減 維持管理	1999年度比▲39%(103t)	○
4.環境社会貢献活動による地域社会とのコミュニケーション強化		
CSR活動で実施		○

事業活動と環境負荷

INPUT		国内	海外	OUTPUT		国内	海外
	総エネルギー使用量(GJ)	2,290,208	14,423,934		CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	91,900	856,776
	水使用量(千m ³)	1,705	1,591		NOx排出量(t)	6	3
	水の循環的利用量(千m ³)	397	17		SOx排出量(t)	5	3
	化学物質使用量(t)	637	1,669		排水量(千m ³)	1,337	973
	容器包装材使用量(t)	634	1,400		BOD排出量(t)	39	19

[INPUT]/[OUTPUT]データには、「物流・販売」「使用」「資材調達」段階の環境負荷は含まれていません 対象期間:2011年4月1日～2012年3月31日 集計範囲:国内22社、海外12社

データ編: 従業員 (グループ主要18社)

新卒採用状況

	2009年度	2010年度	2011年度
男	89名	65名	90名
女	35名	19名	26名
計	124名	84名	116名

中途採用状況

	2009年度	2010年度	2011年度
男	14名	35名	37名
女	11名	28名	13名
計	25名	63名	50名

育児休職制度利用状況

	男	女	計
2009年度	0件	57件	57件
2010年度	3件	42件	45件
2011年度	4件	39件	43件

介護休職制度利用状況

	男	女	計
2009年度	0件	3件	3件
2010年度	0件	0件	0件
2011年度	0件	1件	1件

障がい者雇用状況

	2009年度	2010年度	2011年度
雇用率	1.69%	1.91%	1.89%

※2011年6月1日現在雇用率

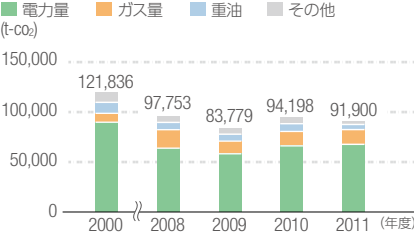
特定健診および特定保健指導実施状況(32事業所)

	2009年度	2010年度	2011年度
特定健診率(本人+家族)	75.5%	78.5%	79.5%
メタボリック症候群該当率	10.8%	11.1%	12.1%
メタボリック症候群予備群該当率	11.9%	11.5%	11.8%
特定保健指導実施率	20.3%	23.0%	32.6%

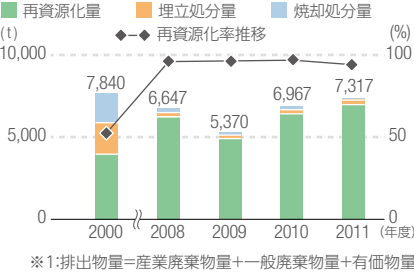
災害発生状況

	2009年度	2010年度	2011年度
死亡事故数	0件	0件	0件
休業事故数	10件	6件	8件

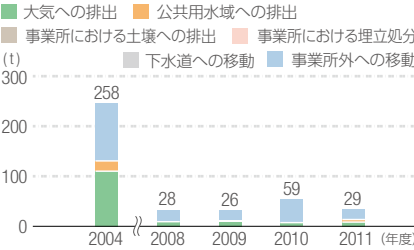
シチズングループのCO₂排出量の推移



シチズングループの排出物量*1の推移



PRTR物質の排出量・移動量の推移



CSR報告書は、CSRへの取り組み状況の報告だけでなく、企業理念の実現のための取り組みに対するコミットメントの発信ともいえます。本年も、そのような視点から意見を述べたいと思います。

株式会社インテグレックス
代表取締役社長

秋山 をね 氏



1. 評価したい点

本年の報告書では、「市民に愛され市民に貢献する」という企業理念の具現化のための指針となる「シチズングループ企業行動憲章」に基づき、それぞれの活動に携わる従業員の姿を通じて、CSRへの取り組みが報告されており、「事業活動のすべてで、全員参加で取り組みを進める」という姿勢がより強く感じられます。

活動については、9条からなるグループ企業行動憲章の項目ごとに、事業活動における具体的な取り組みだけでなく、それを実践する従業員の思いが、「顔」と「声」で紹介されており、わかりやすく、親しみが感じられます。特に、第8条の中国での体制革新・風土改革、人材育成の取り組みは、現地の問題・課題が率直に語られ、その解決のために、どう考え、何を実践しているかが報告されており、海外展開を進める中での、現実の悩みや難しさとそれを乗り越えるための努力が身近に感じられる興味深い内容でした。

「特集」では、「自然災害への対応」が取り上げられています。東日本大震災において、日頃の対策が功を奏したこと、また、復興に向けて、そして、タイの洪水においても、海を越えてグループでの助け合いが行われており、国内外で全員参加が実践されていることが印象的でした。

2. 今後に期待したい点

グループ企業行動憲章に基づく活動報告は、わかりやすく、評価できますが、憲章の各項目における具体的な取り組み目標や目標達成に向けた活動の進捗状況の報告も期待します。達成目標を設定し、それに向けた活動実績、次年度の活動目標

に掲載すると、成果がわかりやすくなると共に、PDCAが回り、継続的な活動にもつながります。

また、海外売上比率がグループ全体の6割を超える流れの中で、全従業員の63%を占める海外の従業員に理念を浸透させていくことが不可欠です。理念の共有・理念への共感を高める活動を続けると共に、浸透状況や海外も含めた従業員の意識実態を定期的に検証することも重要といえます。特に海外においては、リスクマネジメントの観点からも、現地の状況に則した活動の展開が必要です。グローバル化に伴うCSRの取り組みについて、報告の一層の充実を期待します。

3. 未来に向けて

社会から尊敬される企業であるためには、3つの「I」が必要とされます。何よりも「Integrity(インテグリティ)」。企業理念の実現に向けて、言っていることとやっていることを一致させるという組織の誠実さが重要です。次に「Innovation(イノベーション)」。社会から必要とされる企業として持続的に成長していくためには、新しい価値創造のための工夫、改善、改革が必要不可欠となります。そして最後に、企業と人、企業と企業、企業と社会、それぞれがもてる力を発揮しながら一体となる「Ichien-yugo(一元融合 二宮尊徳)」が重要となり、「一元融合」こそがCSRの目的であるともいえます。

持続可能な社会を築いていくために、永く広く「市民に愛され市民に貢献する」企業として、自社の強みを活かして、何ができるのか、何をすべきなのかを考え、今後も「シチズン＝一元融合」の取り組みを続けられることを期待します。

第三者意見を受けて

秋山様には、貴重なご意見を承り、誠に有難うございます。当社の新中期計画立案に向け経営方針として「真のグローバル企業」、「活力のある会社」を目指すという提言が出されています。グローバル化により当社グループのリスクマネジメント環境も変化しており、CSRの取組みは海外を含めた従業員の自立的な活動環境の整備が重要であると考えています。ステークホルダーの皆様との対話を深め、それぞれのもてる力を発揮しながら一体となり、企業理念の実現、企業価値向上に努めてまいりたいと思います。

シチズンホールディングス 監査・CSR室長 伊藤 正範

