

シチズングループでは、従業員の個性や多様性を尊重し、グローバルに活躍できる人材育成、またチャレンジ精神あふれる活力ある企業風土づくりを推進しています。こうしたなか、男性社会と思われがちな製造業において、男女を問わず個々の能力を十分に発揮し活躍する従業員が多く存在するシチズンセイミツおよびシチズン時計河口湖において、管理職として活躍する女性従業員が集まり、女性が活躍する職場環境づくりや現状の制度など、今後グループ全体でさらなる飛躍をめざすために何が必要なのかを語り合いました。

私たちの後ろに道は続く。 だから一歩踏み出したい

結婚した次の年、当時の上司から推薦していただいたことをきっかけに、管理職試験に挑戦しました。技術系の管理職になり、個々のもつ技術をマネジメントしていくのにとっても苦労しています。また、私は管理職として初めて産休育休制度を取得。自分が先陣を切ることで、後に続く人たちに一つ一つのロールモデルになっていきたいと思っています。

シチズン時計河口湖
ムーブ生産部 ムーブ技術課 課次長

中野 直子

挑戦の意欲と成長できる 環境づくりが大切

仕事において女性が活躍していくために、まずは「やってみよう」と挑戦する自分の意志が大切です。その思いを支援する社内の制度や職場環境も重要なポイントになるでしょう。あとは、優秀な人材が能力に応じたポストにきちんとつける環境づくり。現場でともに働くからこそ見えてくる一人ひとりの良さをきちんと評価し、伸ばしていける仕組みをつくり上げていきたいです。

シチズンセイミツ
計測器部 管理課 課長

篠原 富子

多様な人材が個々の能力を 十分に発揮できる職場環境づくり

女性管理職座談会

写真左から 中野 直子 篠原 富子 中西 早智子 三浦 直子 柏木 みどり



女性の活躍が 新しい価値の創造へ

私の場合、子育てと仕事を両立していた女性の先輩方の存在が大きな支えとなっています。自分が大変だった頃を振り返り、一緒に働く人たちに対しては気兼ねなく子育てなどの制度を利用できるよう配慮しています。また、中国の事業所ではセンター長の4名中2名が女性です。彼女たちの活躍ぶりを目の当たりにし、日本での女性登用の低さを実感しました。グローバル化が進むなか、新しい価値を提供し続けるためには多様な新しい発想が生まれる組織風土づくり、とくに女性活躍が不可欠です。国がめざす「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にする」を加速させるためにも、シチズングループで女性活躍を推進していくことが必要だと思います。

シチズンセイミツ
統括センター 経理部 部長

中西 早智子

家族の理解が 仕事と子育ての両立を可能に

仕事と子育ての両立で一番の大きなポイントは、やっぱり家族の理解があることだと思います。私自身、同居している親や子供が仕事について理解、協力してくれているからこそ頑張れている面が大きいです。どのように働くかという意識や、頑張ろうという意欲、会社側のサポートなどと同じレベルで、家族の理解を得られることが、働き続けていくために不可欠な要素だと感じています。

シチズンセイミツ
プリンター部 管理課 課長

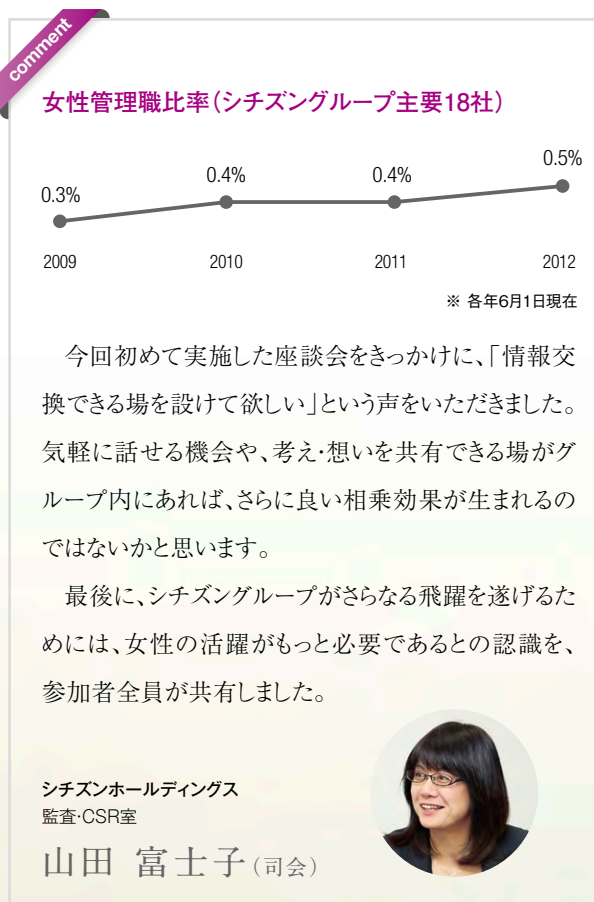
三浦 直子

男女それぞれの視点を取り入れ、 より良い体制に

女性管理職が増えれば、男性・女性それぞれの視点で互いを補完できるようになると思います。理想は、性別に関係なく、優秀な人材がどんどん登用される仕組みができ、そのなかでさらに女性が積極的に管理職をめざそうとすること。そのためには、男性側の理解と協力はもちろん、女性側も自らキャリアアップをめざす意識をもたなければいけないのかもしれない。

シチズンセイミツ
経営企画部

柏木 みどり



多様な人材が個々の能力を 十分に発揮できる職場環境づくり

それぞれの国や地域の文化や風習を尊重し、多様な価値観をもった従業員が、安全にいきいきと働ける職場環境づくりが企業に期待されています。シチズングループでは、企業の持続的成長と競争力を維持・向上させるための人材育成や円滑な技能継承、チャレンジ精神あふれる活力ある企業風土づくりに取り組んでいます。

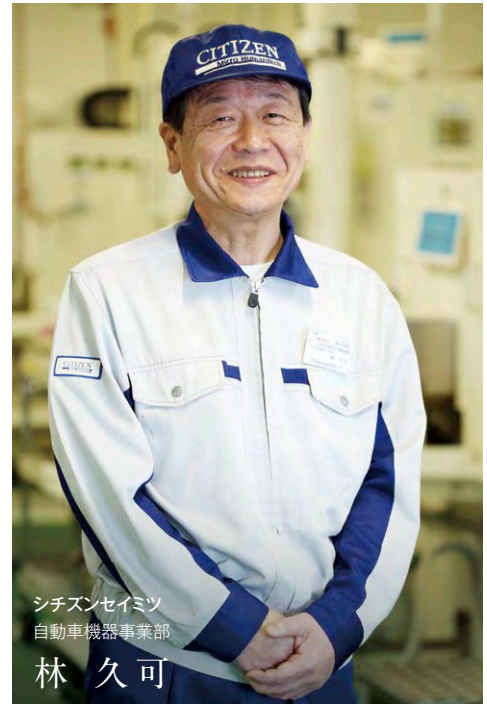
技能継承

技能を磨くことの楽しさを後進に伝えていきたい

入社当時、毎日が試行錯誤で、技能は見て盗むしかありませんでした。円筒研削技術は、目・耳・手の感覚が重要で、マニュアルどおりにはうまくいかずとても大変でしたが、技能が自分のものとなり日増しに向上していくのが、とてもやりがいがあり、毎日会社に行くのが楽しみでした。今回、「やまなしの名工」を受賞することができたのは、まさに会社のおかげです。この恩に報いるためにも、これまで築いてきた技能や経験を後進へと確実に継承していきたいと思います。

技能継承カルテ

容易に代替ができないといわれる、1μm単位の超高精度をつくりだす「きさげ」技能など、多彩な技術力を誇るシチズンセイミツでは、熟練技術者の「匠の技」を計画的に継承する活動を進めています。技能継承が必要な対象者（師匠）には、技能継承カルテを作成し、師匠と弟子の技能の継承状況を数値化することで管理しています。



シチズンセイミツ
自動車機器事業部
林 久可



シチズン平和時計
時計製造部
沢田 和夫

アビリンピックへのチャレンジ

チャレンジして得ることができた一生の宝物

今回アビリンピック*機械CAD職種に参加させていただき、私の技術はまだ未熟だと実感できたこと、本気で挑戦することの素晴らしさを知ったこと、たくさんの人たちに支えられていると改めて気づいたことなど、言葉でいつくせないほど、本当に多くのことを学ぶことができました。今回の経験で得た学びを、一生の大切な宝物として、これからも家族や職場の皆さんへの感謝の気持ちを忘れずに、何事にも目標をもってチャレンジしていきたいと思います。

*アビリンピック(全国障がい者技能競技大会)

Ability(能力)とOlympics(オリンピック)をあわせた造語で、技能競技による障がい者の職業能力の向上と障がい者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、雇用の促進を目的とした技能競技大会。

男性の育児休職取得

育児参加が家族の大切さを教えてくれた

第5子誕生後、妻の復職のタイミングに合わせ、生後5ヵ月時に育児休職を3ヵ月取得しました。休職中は5人の子供と過ごし、育児や家事の大変さを痛感する一方で、子供とのふれあいが楽しく充実した日々を送ることができました。仕事と家庭を両立しながらこれまで4人の子供を育ててくれた妻、そして、業務をカバーしていただいた職場の皆さんへの感謝の気持ちを忘れず、思いやりをもって仕事に励み、家族と接していきたいと思っています。



シチズン平和時計
時計製造部
湯沢 桂

社内保育所の設置 — 保育室バツケ

事業所内に保育室バツケを設立し運営しています。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、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。定員いっぱいの5名の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。



障がい者雇用状況 (2012年6月1日現在)

	2010年度	2011年度	2012年度
雇用率	1.91%	1.89%	1.88%

育児休職制度利用状況 (2013年3月末日現在)

	男	女	計
2010年度	3名	42名	45名
2011年度	4名	39名	43名
2012年度	3名	48名	51名

介護休職制度利用状況 (2013年3月末日現在)

	男	女	計
2010年度	0名	0名	0名
2011年度	0名	1名	1名
2012年度	0名	1名	1名

※シチズングループ主要18社

企業行動憲章第7条

反社会的勢力には
毅然たる態度で対応する

反社会的勢力の活動がますます不透明化、巧妙化し、健全な市民活動や企業活動にとって脅威となっています。シチズングループでは、反社会的勢力とは断固として対決する方針を宣言し、関係する外部機関と連携して対策を実行しています。

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に掲げ、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。さらに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。